Der Arbeitnehmereinfluß in amerikanischen Unternehmen; ein Vergleich mit der Mitbestimmung in Deutschland.

Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von
Burkart Fischer, LL. M.
aus Hildesheim

Göttingen 1974

Der Arbeitnehmereinfluß in amerikanischen Unternehmen; ein Vergleich mit der Mitbestimmung in Deutschland.

Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von

Burkart Fischer, LL. M.
aus Hildesheim

Göttingen 1974

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Berichterstatter: Professor Dr.Franz Gamillscheg
Mitberichterstatter: Professor Dr.Erwin Deutsch

Tag der mündlichen Prüfung: 29.Mai 1974

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis
Literaturverzeichnis

Seite

Einleitung und Gliederung 1

I. Kapitel: Die Bestrebungen der Arbeitnehmer nach Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen; Entwicklung und Zielvorstellungen der Gewerkschaften in den U.S.A.. 5

1) Anfänge der Gewerkschaftsbewegung 5
2) Politische u. geschäftsmäßige Arbeitnehmervertretg. Von den "Knights of Labor" zur AFL. 7
3) Einfluß des I. Weltkrieges; Anerkennung und erneute Ablehnung. 14
4) Vom "New Deal" bis zur Gegenwart 18

II. Kapitel: Landesbericht, der Arbeitnehmereinfluß in amerikanischen Unternehmen.

I. Die Institutionalisierung von Beteiligungsrechten in den Vereinigten Staaten. 33

II. Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in sozialen Angelegenheiten 41

1) Obligatorische Verhandlungspflicht gem. § 8 (d) LMRA. 41
   a) Betriebsordnungen 41
   b) Arbeitszeit 42
   c) Urlaubsangelegenheiten 43
   d) Sicherheit und Gesundheitsschutz 44
   e) Sozial- und Wohlfahrtseinrichtungen 44
   f) Lohngestaltung 45
   g) Vorschlagswesen 46
2) Vertragliche Einflußrechte auf soziale Angelegenheiten 46
   a) Gemeinsame Ausschüsse 46
   b) Andere vertragliche Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmern und Gewerkschaften 48

III. Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in personellen Angelegenheiten. 51

1) "Management prerogative" 51
2) Gewerkschaftssicherheitsklauseln 54
a) "closed shop" 56
b) "union run-hiring hall 58
c) "union shop" 60
d) andere Klauseln 61
3) Senioritätsklauseln 62
a) strikte Seniorität 64
b) Seniorität bei ausreichender Eignung 64
c) Abwägung von Seniorität und Eignung 65
A) Objektiver Entscheidungsmaßstab Seniorität 66
B) Wirkungsbereich der Seniorität 67
4) Beteiligung der Gewerkschaften an Disziplinarmaßnahmen 74
a) Betriebsordnungen
b) Kontrollrecht
IV. Einfluß der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in wirtschaftlichen Angelegenheiten. 78
1) Direktionsrecht und Verhandlungspflicht 78
2) Einfluß der Gewerkschaften auf den Arbeitsablauf und die Gestaltung der Arbeitsplätze. 81
a) Information und Beratung 81
b) Kontrolle 83
c) gemeinsame Ausschüsse 86
3) Einfluß der Gewerkschaften in wirtschaftlichen Angelegenheiten in Betrieb und Unternehmen 87
a) Information - Anhörung - Beratung 87
b) Kontrolle 94
c) Beteiligung von Gewerkschaften an wirtschaftlichen Entscheidungen. 99
aa) Beispiele für gewerkschaftliche Beteiligung an Entscheidungen im Betrieb durch gemeinsame Ausschüsse mit unterschiedlicher Entscheidungsmacht. 101
bb) Beispiele der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene während der Laufzeit von Kollektivvereinbarungen. 105

V. Der Aufbau des Beschwerderechtes und seine Bedeutung für die Einflußnahme von Arbeitnehmern und Gewerkschaften. 115
1) Verfahrensaufbau 116
2) Beschwerdegründe und Aktivlegitimation 119
3) Klageverfahren zur Kontrolle der Selbstverwaltung 121
a) Klage wegen "unfair labor practice" vor dem NLRB
b) Klage wegen Verletzung von Vertragsrechten vor den Bundesgerichten.
aa) "agency theory"
bb) "custom or usage theory"
cc) "third party beneficiary theory"

III. Kapitel: Vergleich des Einflusses der Arbeitnehmer auf die Willensbildung in Unternehmen und Betrieben in den U.S.A. und in Deutschland. 131
I. Die historische Entwicklung im Vergleich 131
1) Zeit der Neuordnung 1919-1933
2) Zwischenperiode des II. Weltkrieges und Konsolidierung der Nachkriegszeit
3) Vergleich der wesentlichen historischen Gestaltungsmerkmale des Arbeitnehmereinflusses.
II. Vergleich der Ordnungsvorstellungen über die Wirtschaftsverfassungen in den U.S.A. und in Deutschland. 140
1) U.S.A. 140
2) Deutschland 145
III. Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen 150
1) Repräsentation 150
2) Bindungswirkung 151
3) Umfang 153
4) Einflußnahme auf die Unternehmensleitung 155
5) Einflußnahme im Betrieb 157
a) dynamische Mitbestimmung

b) statische Mitbestimmung
c) Stellung der Koalitionen
d) Konzeption der gewerkschaftlichen Aufgabenstellung
e) Übernahme von Verantwortung
f) Art der Mitbestimmungsangelegenheiten
g) Auslösungsmoment der Einflußnahme
6) Formen der Einflußnahme 161
7) Die verschiedenen Bereiche der Einflußnahme 162
a) soziale Angelegenheiten 163
b) personelle Angelegenheiten 164
c) wirtschaftliche Angelegenheiten 165

Abkürzungsverzeichnis

Anmerkung: Erklärung der verwendeten amerikanischen Abkürzungen; für die deutschen Abkürzungen wird auf das amtliche Verzeichnis des BGH verwiesen.

aff'd.	affirmed (bestätigt)
AFL	American Federation of Labor
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organisations.
ALA	Alliance for Labor Action
App.	Appendix
Art.	Article
Ass'n.	Association
CA	Court of Appeals
CCH	Commerce Clearing House, Inc. (Entscheidungskomm.)
cert.	certiorari (Zulassung der Revision beim Supreme Court)
cert. den.	certiorari denied (Revision nicht zugelassen)
ch.	chapter
CIO	Congress of Industrial Organisations
Circ.	Circuit Court
Co.	Company
Congress	die gesetzgebende Körperschaft der Vereinigten Staaten, zusammengesetzt aus dem Senate und dem House of Representatives, u.s. Constitution Art. 1 § 1.
cont'd.	continued (Fortsetzung)
Corp.	Corporation
Ct.	Court
DC	District Court
D.C.	District of Columbia
Dept.	Department
Div.	Division
et seq.	et sequens (ff.)
Fed.	Federal Reporter (Entscheidungssammlung)
F2d	Federal Reporter, Second Series (Entscheidungss.)
F.M.C.S.	Federal Mediation and Conciliation Service
F.Supp.	Federal Reporter, Supplement (Entscheidungss.)

Harv.L.Rev.	Harverd Law Review (Zeitschrift)
I.L.A.	International Longshoremen's Association
Inc.	Incorporated
Int'l.	International
I.U.E.	International Brotherhood of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO
LA	Labor Arbitration (Entscheidungssammlung der Schiedsrichter)
Lab.L.J.	Labor Law Journal (Zeitschrift)
L.Ed.	Lawyers Edition
LMRA	Labor Management Relations Act (1947)
LMRDA	Labor Management Reporting and Disclosure Act (1959)
LRRM	Labor Relations Reference Manual (Entscheidungssammlung)
L.Rev.	Law Review
Mfg.	Manufacturers
NAA	National Academy of Arbitrators (Zeitschrift)
NEA	National Education Association (Lehrergewerkschaft)
NIRA	National Industrial Recovery Act (1933)
NLRA	National Labor Relations Act (1935)
NLRB	National Labor Relations Board
NLRB	National Labor Relations Board (Entscheidungssammlung)
P2d	Pacific Reporter, Second Series (Entscheidungssammlung)
p.	pagena, page
pp.	pages
Sec.	Section (entspricht dem §)
Stat.	U.S. Statutes (Bundesgesetze)
Soc.	Society (Verband)
Supr. Ct.	Supreme Court
U.A.W.	United Automobile Workers of America
US	United States
U.S.	United States Supreme Court Reporter (offizielle Entscheidungssammlung des Supreme Court)
U.S.A.	United States of America
U.S.A.	United Steelworkers of America

U.S.C.	United States Code (Gesetzesammlung)
U.S.C.A.	United States Code Annotated (Leitsatzsammlung)
v.	versus (gegen)
Vol.	Volume (Band)

Literaturverzeichnis

AARON, Benjamin	Reflections on the Legal Nature and Enforceability of Seniority Rights, 75 Harv.L.Review (1962) pp. 1532 - 1564.
ADELL, B.L.	The Legal Status of Collective Agreements in England, the United States and Canada, Industrial Relations Centre Queens University at Kingston Ontario, 1970.
AMERICAN JURISPRUDENCE 2d Ed.	Kommentare State and Federal Vol. 48 Labor and Labor Relations.
BERICHT DER SACHVERSTANDIGENKOMMISSION	zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Sachverständigenkommission) Bochum, im Januar 1970 Bundestagsdrucksache 6/334.
BERNSTEIN, Irving	The Lean Years, Boston, 1960.
BIEDENKOPF, Kurt Hans	Unternehmer und Gewerkschaft im Recht der Vereinigten Staaten von Amerika, Wiesbaden 1961.
" "	Mitbestimmung, Beiträge zur ordnungspolitischen Diskussion.Köln , 1972
BLUMROSEN	Seniority Rights and Industrial Change Zdanok v. Glidden Co. 47 Minn. L.Rev. 505 (1963).
BOARMAN, Patrick, M.	Union Monopolies and Antitrust Restraints, Washington D.C., 1963.
BOCKLER, Hans	Die Aufgabe der deutschen Gewerkschaften in Wirtschaft, Staat und Verwaltung, Gründungskongreß des DGB München 12.-14. Okt. 1949, Köln 1950.
BOK, Derek C.	Reflections on the Distinctive Character of American Labor Laws, 84 II Harverd Law Review (1971) pp. 1394 - 1463.

BOK, Derek C. & DUNLOP, John T.	Labor and The American Community, New York (Simon and Schuster) 1970.
BRECHT, Dr. Hans Theo	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Herne Berlin 1972.
CARTER and MARSHALL	Labor Economics: Wages, Employment and Trade Unionism, Hamwood, Illinois 1967.
CHAMBERLAIN, Neil W. and KUHN, James W.	Collective Bargaining (Mc Graw Hill) 2d Ed. 1965 New York, St. Louis, San Francisco, Toronto, London, Sydney.
CHAMBERLAIN, Neil W.	The Union Challenge to Management Control, New York 1948 (Harper & Row Dubl. Inc.)
COMMERCE CLEARIN HOUSE, Inc.	Labor Law Course, 18th Ed. Chicago 1968.
COMMITTEE ON ECONOMIC DEVELOPMENT	The Inter-est in National Labor Policy, Washington D.C. 1961.
COOPER, George and SOBOL, Richard B.	Seniority and Testing under Fair Employment Laws: A General Approach to Objective Criteria of Hiring and Promotion, 82 Harv.L.Rev. pp. 1598-1679 (1969).
COX, Archibald	Aufsatz Rights under a Labor Agreement, (1956) 69 Harv.L.Rev. 601.
COX, A. and BOK, D.	Cases and Materials on Labor Law, 7th Ed. (1969), 8th Ed.
CRAIG	Hiring-Hall Arrangements and other Practices, 9 Lab.L.J. 939 (1958).
CULLEN, Donald E.	Recent Trends in Collective Bargaining in the United States, International Labor Review, Vol. 105, No 6 June 72 pp. 507 - 530.
DANIELS, Walter M.	The American Labor Mevement The Reference Shelf, New York(1958).

DULLES, Foster Rhea	Die Arbeiterbewegung in den USA Paderborn-Zürich 1956.
" "	Labor in America 2nd Rev.Ed. New York 1960.
DUNLOP, John T. & HEALY, James J.	Collective Bargaining, Principles and Cases, Homewood, Ill. 1955.
DÜTZ, Wilhelm	Strukturen des Betriebsverfassungsrechts, Aufsatz in JUS 1972, pp.685-693.
" "	Verbindliche Einigungsverfahren nach dem Entwurf zu einem neuen BVG. 2 Teile, 1971 Der Betrieb, pp.674-680, pp. 723-725.
ELKOURI, Frank & ELKOURI, Edna Aspa	How Arbitration Works, Washington 7 D.C. 1960.
ERDMANN, Ernst Gerhart	Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Verwaltung der der Betriebe in der gewerblichen Wirtschaft, Schriftenreihe der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Köln 1952.
ERDMANN, Gerhard	Das Betriebsverfassungsgesetz Kommentar 2. Aufl. Neuwied 1954.
FELLMAN, David	The Constitutional Right of Association, Chicago 1963 (University of Chicago Press).
FERKISS, V.	Technological Man: The Myth and the Reality, p. 132, New York 1969.
FITTING-AUFFARTH-(KAISER)	Betriebsverfassungsgesetz Handkommentar 10. Auflage, München 1972.
FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH	9. Auflage, München 1971.
FITTING-AUFFARTH-KAISER	Das neue Betriebsverfassungsgesetz München 1972.
GALBRAITH, John Kenneth	The New Industrial State, New York 1966, zitiert aus der Signet Books Paperback-Ausgabe 6. Auflage 1970.

GALPERIN, Hans	Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 Schriften des Betriebs-Beraters, Heidelberg 1972.
" "	Aufsatz Eine neue Betriebsverfassung ? Aufsatz in BB 71, pp. 137-141.
GALPERIN-SIEBERT	Kommentar zum BVG, 4. Auflage Heidelberg 1963.
GAMILLSCHEG, Franz	Koalitionsfreiheit und soziale Selbstverwaltung, Schriftenreihe Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung, Bd. 11, Hannover 1968.
" "	Arbeitsrecht, PdW, 2. Auflage 1970.
GARBARINO, Joseph W.	Comparative British-American Labor Relations, Two Articles, Institute of Business and Economic Research, Reprint No. 104, 1970.
GILMAN, Nicholas Paine	Methods of Industrial Peace, Boston and New York 1904.
GREGORY, Charles O.	Labor and the Law Second revised Edition with Supplement, New York 1961.
HANAU, Peter	Aufsatz Unklarheiten in dem Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes, BB 71, pp. 485 - 491.
HARBISON, Frederick H. & COLEMAN, John R.	Aufsatz Union-Management Cooperation in Bakke, Kerr, Anrod: Union Management and the Public, New York, Chicago, San Francisco, Atlanta 1967.
HAZARD, Leland	"Strike and People: A Proposal" The Atlantic Monthly, Dec. 1966 pp. 116-118.
HEALY, James J. Ed. Hrsg. Henderson	Creative Collective Bargaining, Engelwood Cliffs, N.J. (1965) Prentice Hall Incorporation.
HELSTEIN, Ralph	The Reaction of American Labor to Technological Change in Harbor, in Labor in a Changing America, 76-81 New York 1966.
HOLDRICH, Karl Otto	Mitbestimmung in Europa Europäische Schriften des Bildungswerks Europäische Politik, Bd.24 Köln 1970.

HOWARD, Wayne E. — "The Role of the Arbitrator in Determination of Ability"
12 Arbitration Journal p. 14-31.

HOXIE, Robert F. — Trade Unionism in the United States,
New York: Appleton-Century-Crofts Inc. 1917.

HUECK-NIPPERDEY — Lehrbuch des Arbeitsrechts 2. Band Teil 1 und 2
Berlin und Frankfurt 1967-1970.

KENNEDY, Thomas — Automation Funds and Displaced Workers,
Boston Mass.; Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration, 1962.

KLEIBER, Franz — Mitbestimmung als gesellschaftspolitisches Ziel der Katholischen Soziallehre in: Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik Bd. II
Köln 1967, pp. 49-71.

KOSSORIS, Max D. — Working Rules in West Court Longshoring,
Monthly Labor Review, Jan.1961 pp. 2-3.

KUNZE-CHRISTMANN — Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit,
Bd. I und II Köln 1964.

LEHNHOFF — Aufsatz The Effect of Labor Arbitration Clauses upon the Individual,
(1954) 9 Arb. J. 3.

LEMINSKY, Gerhard — Der Arbeitnehmereinfluß in englischen und französischen Unternehmen. Ein Vergleich mit der deutschen Mitbestimmung.
(Bund Verlag) Köln 1965.

[illegible] — History of Labor in the United States,
vol. III 1896-1932, J. Commons Ed. New York 1935.

[illegible] — A Half Century of Legal Influence upon the Development of Collective Bargaining,
50 Harvard Law Review 1071 ff.(1937).

[illegible] — Heimarbeitsgesetz Kommentar 2. Aufl. München und Berlin 1962.

MASON, Charles M.	Collective Bargaining Structure: Airlines Experience in: The Structure of Collective Bargaining, Arnold Weber (Ed.) p. 246 ff., New York 1961.
MAYER-MALY, Theo	Betriebsverfassung und Mitbestimmung, in Zeitschrift: Betriebs- und Unternehmensverfassung 1972, pp. 265-273.
MELTZER, Bernard D.	Labor Law, Cases, Materials and Problems, Boston and Toronto, 1970.
MEYERS	The Analytic Meaning of Seniority in: Proceedings, Industrial Relations Research Assn., 18th Annual Meeting 1965, pp. 194-202.
MILLER	Employer Duty to Furnish Economic Data to Unions - Revisited, 17 Lab.L.J. (1966) 272 ff.
MILLER, Glenn W.	Problems of Labor, New York 1951.
MORENZ, Arno	Der Kaiser-Plan, Neue Ziele und Wege der Leistungsbeteiligung. Schriftenreihe der Betrieb Düsseldorf 1968.
NAPHTALI, Fritz	Wirtschaftsdemokratie (Neuauflage) Ihr Wesen, Weg und Ziel, Frankfurt 1966.
PARCELLI, Charles H.	Aufsatz The U.S. Rubber Experience in: Blood, Jerome W. (Ed.) The Personnel Job in a Changing World pp. 105 ff. New York 1964 (American Management Association).
PERLMAN, Selig	A Theory of the American Labor Movement, New York 1928.
PLEYER, Klemens	Leitung, Verantwortung, Initiative und Kontrolle im modernen Unternehmen. In: Marburger Gespräch über Eigentum-Gesellschaftsrecht-Mitbestimmung Marburg 1967, pp. 37-45.
RAINS, J.	Construction Trades Hiring Halls 10 Lab. L.J. 363 (1959).
RANDLE, Wilson C.	The Pros and Cons of Seniority in Bakke, Kerr, Anrod Unions Management and the Public pp. 396-399.
REES	The Effects of Unions on Resource Allocation Aufsatz 6. J. Law and Econ. 69-76 (1963).

REUTHER, Walter	The Corporation and the Union Santa Barbara 1962.
RICE	Aufsatz "Collective Labor Agreements in American Law" in: 44 Harvard Law Review 572-597(1944).
RICHARDI, Reinhard	Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses Münchener Universitätsschriften Bd.6 München 1968.
ROSENBERG, Ludwig	Vom Wirtschaftsuntertan zum Wirtschaftsbürger, Köln 1948.
ROSS, Arthur M.	Comments on Kadish, The Criminal Law and Industrial Discipline as Sanctioning Systems: Some Comparative Observations. In: Proceedings of National Academy of Arbitrators 17th Annual Meeting p. 144 M. Kahn Ed. 1964.
RUPOLPH, Fritz	Die Ordnung des Betriebes Dortmunder Schriften zur Sozialforschung Bd. 28 Köln und Opladen 1965.
SACKER, Franz Jürgen	Allgemeine Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Privat- und Kollektivautonomie Berlin 1970.
SCHMIDTBERGER, Gunther	Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz, 1972.
SINGER-SHAW-FAIRWEATHER-GERALDSON	Labor Relations and the Law in West Germany and the United States Michigan 1969.
SLICHTER, Sumner H. & HEALY, James J.& [illegible], Robert E.	The Impact of Collective Bargaining on Management Washington DC 1960 (The Brookings Institution).
[illegible], Arthur A. & [illegible], Fred	Labor Relations 2nd Ed. Englewood Cliffs, N.Y. 1972.
SÖLLNER, Alfred	Arbeitsrecht 3. Auflage 1972 Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz.
[illegible]	Management Prerogatives and Plant Rules Violations 14 Arbitration Journal (1959) p.3 ff.
STOUTHAL, Adolf F.	Workers Participation in Management: A Review of United States Experience. International Institute of Labor Studies Bulletin No. 6, 1969.

SUMMERS, Clyde W.	Aufsatz Comparative Labor Law 16 Buffalo Law Review (1966/67) pp. 211 ff.
" "	Aufsatz "Individual Rights in Collective Agreements and Arbitration" in: (1962) 37 N.Y.U.L.Rev. 362.
TOQUEVILLE, Alexis de	Democracy in America Vol. I New York, 1956.
U.S.DEPARTMENT OF LABOR BUREAU OF LABOR STATISTICS	Methods of Adjusting to Technological Change. Washington D.C. Government Printing Office 1964.
" "	Analysis of Lay-off, Recall and Work Sharing Procedures in Unions Contracts, Bulletin 1209, 1957.
" "	Arbitration Procedures, Wash.D.C. Bulletin No. 1425/26 (1966).
" "	Characteristics of Agreements Covering 5000 Workers or more Bulletin 1686 (1970).
" "	The Public Interest in National Labor Policy, Washington D.C. 1961.
VELIE, Lester	Labor in USA New York: 1959 (Harper and Row)
WATER, van de	Legal and Managerial Control of Work Restrictions in Industry. Aufsatz in: 14 Labor Law Journal (1963) p. 766.
WIEDEMANN, Lothar	Zur Entwicklung des Mitbestimmungsgedankens in der evangelischen Sozialethik in: Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik Bd. II, Köln 1967.
WOLFBEIN, Seymour L., Editor	Emerging Sectors of Collective Bargaining, Massachusetts 1970.
ZWEIGERT, Konrad & KOTZ, Hein	Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Privatrechts. Bd. I, 1971.

Collective Agreements

Plumbing-Heating and Piping Employers Council of Northern California
and Local Union 444 of the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada.

Eff.: 1966
Sowie: Constitution: By-laws, Rules of Order and Jurisdiction derselben.

Safeway Meat and Cutting Plant Agreement
Food Employers Council, Inc.
and Butchers' Union of the AFL-CIO
Eff.: 1970-1973.

Newspaper Contract and Scale of Prices
Sparks Printing Company
News Observer, Inc.
and Oakland Typographical Union No. 36
Eff.: 1971-1973.

Book and Job Scale
Associated Printing Industries
and Oakland Typographical Union
Eff.: 1970-1972.

Jobber, Sausage & Miscellaneus Agreement
Associations Representing and the Independent
Wholesale Sausage Dealers, Meat Jobbers
and Meat or Meat Foods Products Distrib. Houses
and Butchers' Union, Local No. 120.
Eff.: 1970-1973.

Machine Shop Agreement
California Bakery Employers Association
and Bakery and Confectionary Workers International Union of America.
Local No. 119.

Painters and Decorators Joint Committee of the East Bay Counties, Inc.
Eff.: 1966-1971.

Retail Butchers' Agreement
Retail Meat Dealers Associations,
Food Employers Council, Inc.,
Chain Store Operators,
Independent Retail Meat Markets

and Butchers Union of the AFL-CIO
Eff.: 1970-1973.

Master Agreement
The Eastbay Aotomotive Council
and Southern Alameda County Motor Car Association.
Eff.: July 15, 1971 - July 14, 1974.

Masteragreement "Over the Road"
International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America.
Eff.: 1971.

United States Steel Corp.
and United Steelworkers of America.
Eff.: 1971-1973.

General Electric Co.
and International Brotherhood of Electrical Workers (I.U.E.).
Eff.: 1970-1972.

American Can Co.
and United Steelworkers of America.
Eff.: 1968-1970.

Piledrivers, Carpenters, Bridge Wharf and Dock Builders.
Eff.: July 1971.

Bethlehem Steel Corp.
and United Steelworkers of America.
Eff.: August 1971-1973.

United Slate, Tile and Composition Roofers
Damp and Waterproof Workers Association
Eff.: 1968-1971.

Pacific Coast Master Agreement
The Pacific Coast Shipbuilding and Ship Repair Firms
and Metal Trades Department of the AFL-CIO, Pacific Coast Metal Trades District Council, Local Metal Trades Council, International Unions (7).

Ford Motor Company
and United Automobile Workers
Eff.: 1971-1973.

General Motors Corp.
and United Automobile Workers
Eff.: Sep. 1971 - Sep. 1973.

Einleitung und Gliederung

Mit einer fortschreitenden Industrialisierung wird das Anliegen der Arbeitnehmer nach Mitbestimmung der Arbeitsbedingung zu einer gesellschaftspolitischen Aufgabe in jedem Staate. Diese Arbeit untersucht, auf welche Weise das amerikanische Recht dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Einflußnahme auf die Entscheidungsprozesse im Unternehmen Rechnung trägt und stellt in einem zweiten Teil die deutsche Mitbestimmungsregelung dem Ergebnis der Untersuchung vergleichend gegenüber.

Die Diskussion um die Mitbestimmung hat in den letzten Jahren die Gesellschaftspolitik in Deutschland beherrscht, wie kaum ein anderes Thema, und hat eine Fülle von Vorschlägen zur Neuordnung, vor allem der wirtschaftlichen Mitbestimmung, hervorgebracht.[1] Diese Arbeit will keinen neuen Lösungsvorschlag vorstellen. Die Adoption von Teillösungen einer völlig anders strukturierten Rechts- und Sozialordnung wäre von zweifelhaftem Wert.[2] Die Arbeit geht davon aus, daß eine vergleichende Analyse der unterschiedlichen Regelungen der Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Entscheidungsprozesse in Unternehmen und Betrieben Hinweise gibt auf die soziale[3] und wirtschaftliche Wirkungsweise der verschiedenen Beteiligungsregelungen. Die Arbeit kann damit helfen, Einrichtungen der bestehenden Ordnung auf ihre Wünschbarkeit zu überprüfen und die mögliche Entwicklung geplanter Änderungsvorschläge vorauszubestimmen.

---

1) Vgl. nur Schwerdtfeger, Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz, pp. 25 ff.)

2) Summers, Clyde W., Comparative Labor Law, 16 Buffalo L. Rev. (1966-67) pp. 211 ff., p. 222.

3) Zweigert-Kötz, Einführung in die Rechtsvergleichung, p. 46.

Das auf englischer Rechtstradition aufgebaute amerikanische Arbeitsrecht wird in seiner Entwicklung weniger durch die Verfolgung bestimmter Zielvorstellungen geprägt, als vielmehr von einzelnen historischen Ereignissen, die sich in Gesetzgebungsakten niederschlugen. Daher erscheint es zum Verständnis der Struktur der Beteiligungsrechte notwendig, der Arbeit einen Abriß über die Entwicklung des Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhaltnisses, d.h. im wesentlichen die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung voranzustellen. Darüberhinaus wird in den einzelnen Berichten auf die geschichtliche Bedingtheit einzelner Regelungen hingewiesen.

Im Anschluß an den geschichtlichen Abriß wird die Institutionalisierung der Arbeitnehmereinflußnahme dargestellt, um das Zusammenwirken von Gesetz und wirtschaftlicher Selbstverwaltung zu verdeutlichen.

In der Folge wird die Einflußnahme der Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten dargestellt. Die Arbeit untersucht dabei unter dem Gesichtspunkt der Funktionalität, d.h. der Befriedigung des Bedürfnisses der Arbeitnehmer nach Einflußnahme. Geprüft werden daher durch Gesetz oder Richterrecht institutionalisierte Verhandlungspflichten ebenso wie vertraglich eingeräumte Beteiligungsrechte. Da die gesetzliche Regelung nur den Rahmen der Kollektivverhandlungen mit der Verpflichtung, über "conditions of employment" zu verhandeln, grob absteckt, wird das Ausmaß der Verhandlungspflichten über die einzelnen Bereiche und Arten der Einflußnahme an den Entscheidungen des National Labor Relations Board und der Gerichte abgelesen. Bei der Heranziehung von Kollektivvereinbarungen zur Auswertung von Beteiligungsrechten wird versucht, durch Verwendung von Verträgen sowohl großer Industrien als auch solcher für kleinere Betriebe ein möglichst repräsentatives Bild vertraglicher Einflußrechte der Arbeit-

nehmerschaft in den U.S.A. wiederzugeben.

Zur Erleichterung der abschließenden vergleichenden Darstellung wird die Gliederung des deutschen Betriebsverfassungsrechtes in soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten weitgehend übernommen.

Um den Zusammenhang amerikanischer Regelungskomplexe zuwahren, müssen einzelne Einflußrechte in unterschiedlichem Zusammenhang wiederholt dargestellt werden.

Der Schwerpunkt der Einzelberichte wird auf die Darstellung der Einflußnahme der Gewerkschaften auf personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten gelegt, weil in diesen Gebieten das amerikanische Arbeitsrecht besonders eigentümliche Beteiligungsrechte entwickelt hat. Hier werden Angelegenheiten weitgehend efaßt, die in dem deutschen Betriebsverfassungsrecht dem sozialen Bereich zugeordnet werden.

Im Rahmen des Länderberichtes wird weiterhin das Beschwerde- und Einigungsverfahren zwischen Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Unternehmern, sowie die Durchsetzung von Rechten vor der Sonderbehörde für Arbeitsfragen, dem National Labor Relations Board (NLRB) und vor den Gerichten untersucht.

So werden im zweiten Teil der Arbeit zunächst die die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer prägenden Entwicklungsstationen vergleichend aufgezeigt. Sodann werden die Ziel vorstellungen der amerikanischen und der deutschen Gewerkschaften zur Wirtschaftsverfassung und die heutige Stellung von Arbeitnehmern, Gewerkschaften und

und Unternehmern in dieser dargestellt. Damit sollen Ausgangslage und Zielrichtung des Arbeitnehmereinflusses deutlich gemacht werden.

Schließlich werden die unterschiedlichen Systeme der Ordnung und Sicherung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer durch Verhandlungspflichten der Parteien bei den Kollektivvereinbarungen, bzw. durch Gesetze festgelegte Beteiligungsrechte untersucht. Dabei werden die Ebene, Formen, Bereiche und Repräsentanten der Einflußnahme der Arbeitnehmer vergleichend gegenübergestellt.

I. Kapitel

Die Bestrebungen der Arbeitnehmer nach Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen; Entwicklung und Zielvorstellungen der Gewerkschaften in den USA.

1) Anfänge der Gewerkschaftsbewegung

Über seine ostamerikanischen Kolonien vererbte England die Ursprünge des kollektiven Arbeitsrechtes an die USA. Handwerkergilden als Schutzgenossenschaften für gegenseitige soziale Hilfe und Trutzgenossenschaften gegen das Unterbieten durch ungelernte Arbeiter bildeten den einen Pol der ererbten Ordnung. Den anderen Pol setzte die "doctrine of criminal conspiracy" [4]. Diese Strafvorschrift wurde übernommen aus dem Common Law und angewandt auf Arbeitnehmervereinigungen, sobald diese ihre Kollektivmacht gegen den Arbeitgeber für bessere Arbeitsbedingungen einsetzten.

Eingeschränkt von solchen strafrechtlichen Sanktionen, brachte erst die größere Mobilität im Zuge der Industrialisierung neue Organisationsimpulse. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts schlossen sich städtische Gilden gegen die Konkurrenz einwandernder und ungelernter Arbeiter in umfassenderen Vereinigungen zusammen.
Zum ersten Mal formierte sich 1827 in Philadelphia eine Vereinigung aller städtischen Facharbeiter-Gilden zur "central Labor Union", und 1834 wurde von den ostamerikanischen Stadtgewerkschaften die erste nationale Gewerkschaftsvereinigung gegründet.

Als wichtigste Wesenszüge dieser frühen Gewerkschaften

---

4) Doktrin der kriminellen Verschwörung, die besagt, daß Forderungen, die der Einzelne legitim gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann, zur Verschwörung werden, wenn sie unter dem Druck eines Arbeitnehmerzusammenschlusses erhoben werden. Philadelphia Cordwainers, Commonwealth v. Pullis, Philadelphia Mayors Court 1806; Commonwealth v. Calisle, Pennsylvania 1821; People v. Fisher, New York Supreme Court 1836; Commonwealth v. Hunt, 4 Metcalf, 111 (Mass. 1842).

zeichnen sich neben Lohnabkommen [5] eine Begrenzung ihrer Interessenvertretung auf die lokale Ebene und der Versuch, den Zugang zur Arbeit zu kontrollieren, ab [6]. Während die Gilden noch mit dem geheimen Eid ihrer Mitglieder, nur zu bestimmten Mindestbedingungen zu arbeiten, einen Arbeitnehmereinfluß auf Löhne und Arbeitszeit sichern konnten, wurde dieses Mittel untauglich in Zeiten größerer Mobilität, beim Zustrom nichtorganisierter und ungelernter Arbeiter durch Einwanderung und Landflucht. Aus dieser Situation wurde der "closed shop" geboren, d.h. der für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder verschlossene Betrieb. In der frühen Form des "closed shop" weigerten sich die Gewerkschaftsmitglieder, mit nichtorganisierten Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten. Sehr bald aber wurde unter dem Druck der Organisation dem Arbeitgeber das Versprechen abverlangt, nur Gewerkschaftsmitglieder einzustellen. Mit diesem Übergang vom Arbeitnehmerkonsens als Abwehr gegen den Aussenseiter zur Arbeitgeberabsicherung des Gemeinschaftsinteresses setzte sich erstmals die später immer weiter ausgebaute "union security" [7] durch. Es ist die Verkörperung des Institutionsinteresses der Gewerkschaft, das ihr ermöglichen soll, gegenüber den eigenen Mitgliedern unpopuläre Maßnahmen durchzusetzen, wenn dies übergeordnete oder langfristige Interessen erforderlich machen.

Als Vertreter vieler verschiedener Fachverbände und ausgelegt auf lokale Interessen, entfernen sich die Gewerkschaftsvereinigungen in den Städten von den engeren betrieblichen Problemen der Arbeitnehmer und arbeiten im kommunalpolitischen Bereich als Ständevertreter der Facharbeiter. So zogen Vertreter der Handwerksgewerkschaften, organisiert

---

5) Miller, Problems of Labor, p. 464, zunächst in Form von Preislisten, etwa mit 1830 beginnend folgen echte Vereinbarungen zwischen den Parteien und ab 1890 werden regelmäßig Kollektivvereinbarungen abgeschlossen; Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p. 5.

6) Chamberlain-Kuhn, ibid, p. 7.

7) Die Sicherheitsgarantie des Arbeitgebers für die Gewerkschaft, nur Gewerkschaftsmitglieder zu beschäftigen.

in Arbeiterparteien, in städtische Parlamente mit Forderungen vornehmlich nach kostenfreier öffentlicher Schule, Ausbildungsordnung für das Handwerk, und der Durchsetzung des Zehn-Stunden-Tages [8].

Die städtischen Handwerksgewerkschaften zeigten sich höchst abhängig von der jeweiligen Wirtschaftssituation. In Zeiten der Prosperität fanden sich viele Mitglieder, die ihre Forderungen nach mehr Lohn und kürzerer Arbeitszeit unterstützten. Die Gewerkschaften schrumpften jedoch erheblich in wirtschaftlichen Flauten unter dem Druck der Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Verfolgung [9].

Immer verstanden sich die Handwerksgewerkschaften als Schutzorganisation der gelernten Facharbeiter gegen das Eindringen ungelernter Arbeiter in ihre Berufe [10].

Der Bürgerkrieg und seine Folgezeit gaben der wachsenden Arbeiterbewegung neue Impulse. Zur Versorgung der Armeen entstanden neue große Industrien für die Fertigung von Massenprodukten und der aufkommende Eisenbahnverkehr dehnte die Märkte vom lokalen auf einen nationalen Markt aus. Diese Entwicklung zwang auch die Gewerkschaft, sich großräumiger zu organisieren. Erstmals 1866 schlossen sich eine Reihe verschiedener Gewerkschaften zu einer "National Labor Union" zusammen.

2) <u>Politische und geschäftsmäßige Arbeitnehmervertretung; von den "Knights of Labor" zur American Federation of Labor.</u>

Die wirtschaftliche Depression nach dem Bürgerkrieg brachte dann den Aufschwung einer Gewerkschaftsbewegung, die zur politischen Aktivität der Arbeiterklasse aufforderte. Die "Knights of Labor" (Ritter der Arbeit) waren ursprünglich als Geheimbund von Schneidern in Philadelphia

---

8) Daniels, The American Labor Movement, p. 13.

9) Meltzer, Labor Law, p. 2.

10) Meltzer, ibid. p. 3, Daniels, ibid, p. 29.

1869 gegründet worden. Sie verlangten absolute Ehrenhaftigkeit ihrer Mitglieder und strengste Geheimhaltung des Zusammenschlusses. Ihr Organisationsziel war es, alle in abhängiger Stellung Arbeitenden, unabhängig von ihrer Ausbildung, gegen die Ausbeutung der großen Kapitalisten und Gesellschaften [11] in einer Gewerkschaftsbewegung zusammenzufassen "one Labor class - one Labor movement" [12]. Die Knights of Labor gaben der politischen Aktion zur Beeinflussung der Gesetzgebung den Vorzug vor Kollektivverhandlungen. Sie verlangten Beteiligungsrechte [13] der Arbeiter in den Betrieben und lehnten Streiks als Kampfmittel gegen die Arbeitgeber im Grunde genommen ab, [14] wenngleich sie gerade in Streiks gegen Eisenbahngesellschaften ihre größten Erfolge zu verzeichnen hatten [15].

Der wichtigste Wesenszug der Knights of Labor war sicherlich der Ruf nach Solidarität der Arbeiterklasse, geführt von einer starken Zentralgewerkschaft, die auf die Gesetzgebung Einfluß nehmen sollte, um die Verelendung der Arbeiterklasse zu verhindern [16]. Ihren anfänglichen Geheimbundcharakter mußten die Knights of Labor sehr bald aufgeben, nachdem die Gewerkschaft breiteren Anklang bei den Arbeitern gefunden hatte.

Mißerfolge bei Streiks und die Verurteilung einiger der Führer der Knights of Labor nach blutigen Arbeiter-

---

11) Satzung der Knights of Labor, Präambel: "The alarming development and aggressiveness of great capitalists and corporations, unless checked, will inevitably lead to pauperization and hopeless degradation of the toiling masses." Aus Meltzer, ibid, p. 4.

12) Healy, Creative Collective Bargaining, p. 5

13) Meltzer, ibid, p. 4.

14) Daniels, ibid, p. 12; Dulles, History of Labor Movement p. 52.

15) 1885 streikten die Knights of Labor gegen Jay Gould, der einen mächtigen Eisenbahnkonzern kontrollierte. Der Streik war erfolgreich, und auf der Woge dieses Erfolges erreichten die K.o.L. eine Mitgliedschaft von 700.000 Arbeitnehmern.

16) Dulles, ibid, p. ; Meltzer, ibid, p. .

unruhen [17] brachten die Gewerkschaften in den Mißkredit der öffentlichen Meinung. So wandten sich viele Arbeiter von dieser suspekt gewordenen politischen Bewegung ab, um sich einer aufkommenden neuen, grundsätzlich apolitischen Arbeiterorganisation "The American Federation of Labor" (AFL) anzuschließen. Die Knights of Labor als einzige große amerikanische Gewerkschaft mit primär politischer, klassenkämpferischer Ausrichtung verlor jede Bedeutung. Auch eine Gewerkschaft von revolutionären Syndikalisten, die "Industrial Workers of the World" (IWW), konnten Anfang dieses Jahrhunderts für nur kurze Zeit eine bedeutende Anzahl von Arbeitnehmern ansprechen. Nach einigen Streiks und Demonstrationen mit Gewaltanwendung und Blutvergießen wurden ihre Führer verurteilt und schon 1925 hatte die IWW jegliche Bedeutung verloren.
Die Kurzlebigkeit dieser Gewerkschaften, die auf die Solidarität der Arbeiterklasse bauten, bestimmt die Entwicklung des amerikanischen Arbeitsrechts zum Kollektivvertragsrecht ohne bedeutende soziale Gesetzgebungen. Es gab in den Vereinigten Staaten weder einflußreiche, radikale Arbeiterbewegungen noch eine ausgesprochene Arbeiterpartei, die auf die gesetzgebenden Institutionen zur Durchsetzung allgemeiner Regelungen eingewirkt hätten [18]. Das Fehlen einer solchen politischen Willensbildung wird auf das mangelnde Klassenbewusstsein der amerikanischen Arbeiter zurückgeführt.

Im Einwandererland Amerika mit seinem unbegrenzten Raum, der alle Möglichkeiten für Unternehmensgeist bot, gab es keine festgefügte Gesellschaftsstruktur wie in Europa, die den Arbeitern wirtschaftlichen Aufstieg und politischen Ein-

---

17) Sogen. Haymarket Riot am 4.V.1886 in Chicago. Als ein Streik mit Polizeigewalt gebrochen werden sollte, entstanden Straßenkämpfe, die mehrere Todesopfer auf beiden Seiten forderten. Daraufhin wurden einige Arbeiterführer zum Tode verurteilt.

18) Bok-Dunlop, Labor and the American Community, p. 385.

fluß versagte. Auch die sprachlichen, ethnischen und religiösen Unterschiede der verschiedenen Einwanderergruppen wirkten gegen die Bildung nationaler Zusammenschlüsse und begünstigten lokale Gewerkschaftsgruppierungen [19]. Auch auf Arbeitgeberseite blieben Zusammenschlüsse zunächst die Ausnahme. Individualismus, ein Glaube an die Tradition der Konkurrenz und Mißtrauen gegenüber Machtbildung sind kennzeichnend für den frühen amerikanischen Liberalismus [20]. So gab es zwar Auseinandersetzungen mit einzelnen Arbeitgebern, nie jedoch einen langanhaltenden Antagonismus gegenüber Institutionen oder Gesellschaftsgruppen, gegen das politische oder wirtschaftliche System selbst. Eine Arbeiterbewegung, die auf die Ordnung des Arbeitslebens durch den Gesetzgeber gedrungen hätte, entstand daher nicht. Der Kollektivvertrag der einzelnen Arbeitgeber war für lange Zeit die größte einheitliche Regelung von Arbeitsbedingungen. Erst als sich große Konzerne wie Stahl, Gummi, Elektro usw. lange gebildet hatten, entstanden die großen Industriegewerkschaften, deren Schwerpunkt aber bei den Handwerksgewerkschaften in der örtlichen Gewerkschaftsorganisation blieb und damit auch nicht zur Bildung einer politisch einflußreichen, überörtlichen Arbeiterbewegung führte.

Schon in den Anfängen der AFL hatte deren erster Präsident, Samuel Gompers [21], eine radikale und ideologische Ausrichtung von Gewerkschaften abgelehnt. Er akzeptierte das bestehende kapitalistische Wirtschaftssystem [22]. Nach seiner Vorstellung hatten Gewerkschaften eine rein wirtschaftliche Funktion, ihre Aufgabe bestand in erster Linie in der Vergrößerung der Verhandlungsmacht der Arbeiter zum besseren Verkauf der Arbeitskraft an die Unternehmer [23].

---

19) Bok, Reflections of the Distinctive Character of American Labor Laws, 84,2 Harvard L.Rev.(1971), pp.1394-1463, p. 1401.
20) Bok, ibid, p. 1405.
21) Gompers war in der deutschen Arbeiterbewegung aktiv gewesen und wegen seiner Beteiligung an der Märzrevolution nach Amerika ausgewandert, um einer Strafverfolgung zu entgehen. Umso erstaunlicher ist sein apolitischer Kurs für die Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten.
22) Perlman, A Theory of Labor Movement, pp. 197 ff.
23) Dulles, Arbeiterbewegung in den USA, p. 229.

Zwar sollten daneben die Gewerkschaften ihre politischen Fürsprecher unterstützen und Widersacher "strafen [24], keinesfalls aber sollte irgendeine Gewerkschaft über Lobbying hinausgehend selbst politisch aktiv werden oder sich parteipolitisch festlegen [25].

Entsprechend der apolitischen Haltung legte die AFL keinen Wert auf eine starke Dachorganisation für die Einzelgewerkschaften. Diese orietierten ihre Organisation an den verschiedenen Handwerken. Die Industriegewerkschaft als Massenorganisation wurde ausdrücklich abgelehnt. Jede einzelne Gewerkschaft führte Kollektivverhandlungen autonom auf lokaler Ebene in rein geschäftsmäßiger Art. Die Gewerkschaftsführer wurden als gewählte Geschäftsleute angesehen, die mit dem Arbeitgeber über den Verkauf der Arbeitskraft verhandeln. Dieser sogen. "business unionism" verlangte daher nach pragmatischer Leitung, nicht aber nach ideologischer Führung. Er ist bezogen auf bestimmte Forderungen von Arbeitergruppen in einzelnen betrieben, nicht aber auf die Arbeiterklasse insgesamt.

---

24) Meltzer, Labor Law, p. 5; Daniels, Labor Movement, p. 12.

25) Gompers' Leitmotive für die AFL waren u.a.:
"1) Exclusive jurisdiction for each affiliate.
2) Autonomy in the internal affairs of each affiliated international union.
3) Avoidance of a permanent commitment to any political party but the use of labors influence to support its friends and punish their enemies regardless to their party affiliations.
4) The improvement of wages and hours through trade unions as distinguished from legislative action."
Aus Bernstein, The Lean Years, p. 91;
Vgl. auch Bok-Dunlop, Labor and the American Community, p. 387, die vermuten, daß der Widerstand gegen eine politische Orientierung nicht von Gewerkschaftsführern gesteuert wurde, sondern ein Zugeständnis an die stark apolitische Arbeitnehmerschaft in den USA war.

Nach dem Widerstand, der von der Öffentlichkeit den klassenkämpferisch ausgerichteten Knights of Labor entgegengebracht wurde, fand die AFL, als nur auf Verbesserung der unmittelbaren Arbeitsbedingungen bezogene Gewerkschaft einzelner Betriebe, bei den amerikanischen Arbeitnehmern schnell großen Anklang. Nicht zuletzt kam diese Organisationsform auch dem ausgeprägten Individualismus amerikanischer Arbeiter, sowie den ethnischen und sprachlichen Unterschieden der verschiedenen Einwanderergruppen entgegen [26].

Noch immer hatte die Gewerkschaftsbewegung gegen den entschiedenen Widerstand der Unternehmer und auch der Gerichte zu kämpfen. Um Gewerkschaftsmitglieder aus ihren Betrieben fernzuhalten, führten Unternehmer sogen. schwarze Listen (black lists) von Sympathisanten und Mitgliedern der Gewerkschaften, denen sie die Aufnahme in die Betriebe verweigerten. Sehr häufig erzwangen Arbeitgeber auch als Vorbedingung zur Einstellung einen sogen. "Yellow Dog Contract", das vertragliche Versprechen, weder Gewerkschaftsmitglied zu sein, noch es in Zunkunft zu werden. Solche Verträge wurden von Gerichten ebenso durchgesetzt [27], wie mit Hilfe der "Doctrine of Criminal Conspiracy" das Verlangen einer Gewerkschaft nach Kollektivverhandlungen vielfach als strafrechtliche Verschwörung geahndet wurde [28].

---

26) Bok, Reflections, ibid, p. 1402.

27) Philadelphia Cordwainers, 1806;
State v. Donaldson, (Sup. Ct. 1867), 32 N.J.L. 151.

28) Vegelahn v. Guntner, 167 Mass. 92, 44 N.E. 1077 (1896).

Eine noch wirksamere, weil schneller durchzusetzende Handhabe fanden die Gerichte auf der Rechtsgrundlage des "Sherman Antitrust Acts" durch einstweilige Verfügungen (injunction) [29]. Diese Gesetzgebung wurde 1890 erlassen mit dem erklärten Ziel, Wettbewerbsbeschränkungen in Handel und Wirtschaft zwischen den amerikanischen Einzelstaaten zu bekämpfen. Viele Gerichte erklärten daraufhin auch den Zusammenschluß von Arbeitnehmern als eine Wettbewerbsbeschränkung des Arbeitsmarktes und untersagten die Forderung nach Kollektivverhandlungen mit einstweiligen Verfügungen [30].

3.) Einfluß des I. Weltkrieges - Anerkennung und erneute Ablehnung.

Erhebliche soziale Unruhen kurz nach der Jahrhundertwende veranlassten den Congress, die Ursachen der Unzufriedenheit auf breiter Basis zu untersuchen. [31] Nach dieser Erhebung verdienten ein Viertel bis ein Drittel aller Arbeitnehmer nicht den nötigsten Lebensunterhalt; die Größe der Unternehmen hatte Verhandlungen des einzelnen Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber unmöglich gemacht; zu geringe Löhne hatten die Kaufkraft der Massen erheblich herabgesetzt, wodurch die Produktion eingeschränkt werden musste, was wiederum zu Entlassungen führte.

---

29) Plant v. Woods, 176 Mass.492, 57 N.E. 1011 (1900). Grundlegende Auseinandersetzung, ob Gewerkschaftsforderungen in Kollektivverhandlungen und Streiks zu unterscheiden sind von Kartellbildungen in der Wirtschaft, die einen echten Wettbewerb verhindern.

30) Gregory, Labor and the Law, pp. 95 ff.; Dulles, Arbeiterbewegung in den U.S.A., pp. 268 ff., Verfügungen gegen die Eisenbahnergewerkschaften.

31) United States Commission of Industrial Relations, 37 Stat. 415 (1912). Zusammenfassung in: Magruder, 50 Harvard L. Rev. (1937), A Half Century of Legal Influence upon the Development of Coll. Barg. .

Dieses Untersuchungsergebnis bewog den Congress erstmals zu einer Änderung der Einstellung gegenüber der Arbeiterbewegung. In einer ersten Arbeitsgesetzgebung, dem "Clayton Act" vom Oktober 1914 [32], wurde Arbeitnehmern gestattet, durch friedliche Absprachen untereinander Einfluß auf die Lohnpolitik zu nehmen. Wichtiger noch war für die Gewerkschaften, das Verbot der Anwendung des "Sherman Antitrust Acts" auf Arbeitnehmerorganisationen. Diese gewerkschaftsfreundliche Tendenz setzte sich während des ersten Weltkrieges fort.

Die amerikanischen Gewerkschaften, insbesondere die AFL unter Gompers, versprachen, noch vor Kriegseintritt eine eventuelle Kriegswirtschaft mit verstärktem Einsatz der Arbeitskraft und zurückhaltender Lohnpolitik fördern zu wollen. [33] Allerdings waren sie nicht bereit, den Streik für die Dauer des Krieges als Mittel des Arbeitskampfes ganz auszuschließen, wie Wilson es gefordert hatte. [34] In Anerkennung der patriotischen Haltung und als Verpflichtung der Gewerkschaften als Vermittlungsinstanz zwischen der Regierung und der Arbeitnehmerschaft wurden Gewerkschaftsführer als Mitglieder in alle Ausschüsse berufen, die sich mit Mobilisierung und Verteidigung befaßten.

Als es gegen Ende des Krieges zu umfangreichen Arbeitskämpfen kam, setzte Wilson eine Koordinationsbehörde für die gesamt Kriegswirtschaft ein, um die Mitarbeit der Arbeitnehmer noch einmal sicherzustellen. Vertreter der Gewerkschaften und Unternehmer wurden in das War Labor Conference Board berufen, das sich mit allen auftauchenden Fragen des Arbeitslebens befassen sollte. [35]

---

32) Act of October 15th, 1914, 38 Stat. 730.

33) Dulles, Arbeiterbewegung in den U.S.A., pp. 338-339.

34) Dulles, ibid, p. 340.

35) Meltzer, Labor Law, p. 8.

Als überparteiliche Schiedsinstanz für alle länger währenden Streiks sollte das National War Labor Board unter dem Vorsitz von zwei Vertretern des öffentlichen Interesses und jeweils fünf Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften wirken. Schließlich wurde eine Behörde zur Koordination der Arbeitspolitik, insbesondere von Arbeitszeiten und -löhnen, das War Labor Politics Board eingesetzt, das ebenfalls unter einem unparteiischen Vorsitzenden, dem späteren Supreme Court Richter, Felix Frankfurter, und paritätischer Beteiligung von Arbeitgebern und Gewerkschaften arbeitete.

Als Folge dieser verstärkten Beteiligung der Parteien und der Verwaltung der Wirtschaft gingen die Arbeitskampfe rapide zurück.

Präsident Wilson wollte nach dem Krieg nicht nur die bestehenden gemeinsamen Ausschüsse fortwirken lassen, sondern verlangte vom Congress eine Neuordnung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit. [36] Eine Demokratisierung der Wirtschaft sollte durch die partnerschaftliche Verwaltung der Wirtschaft und durch die gemeinsam ausgeübte Kontrolle über die Durchführung erreicht werden. Dabei ging Wilson in erster Linie von einer Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Wirtschaftsverwaltung, weniger von einer Einflußnahme auf Unternehmensebene, aus. [37]

Wilsons Forderung fand keine Unterstützung im Congress; mehr noch, die bestehenden gemeinsamen Ausschüsse des ersten Weltkrieges wurden aufgelöst. Der ausbrechenden Streikwelle wollte Wilson begegnen, indem er eine nationale Industriekonferenz einberief, die aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Gewerkschaften, der Unternehmer und des öffentlichen Interesses bestand. Nachdem die

---

36) Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaften in den U.S.A., p.14.

37) Lescohier, Working Conditions, in History of Labor in the United States, Vol. III 1896-1932, p.320 ff.

Konferenz das Elementarrecht der Gewerkschaft, die Anerkennung des Organisationsrechtes, ablehnte (zu den Vertretern des öffentlichen Interesses gehörten Rockefeller und Gary von der US-Steel-Corporation), verließen die Gewerkschaften die Konferenz. [38]

Die Jahre 1919 und 1920 waren dann von Streiks in der gesamten Montanindustrie und sogar einigen Generalstreiks bestimmt, gegen die z.T. mit gerichtlichem Streikverbot und von Arbeitgeberseite mit der Verweigerung der Wiedereinstellung vorgegangen wurde. Die Anerkennung der gewerkschaftlichen Mitwirkung im Kriege hatte sich, bedingt durch die Unruhen der Nachkriegszeit, in der Öffentlichkeit zu scharfer Ablehnung gewandelt. An eine partnerschaftliche Wirtschaftsordnung war nicht mehr zu denken. Einfluß konnten die Gewerkschaften nur durch den Einsatz ihrer Wirtschaftsmacht, der Kontrolle des Arbeitsmarktes gewinnen.

Während des ersten Weltkrieges hatte es in der amerikanischen Wirtschaft starke Tendenzen gegeben, gewerkschaftsunabhängige Betriebsvertretungen in der Art von Betriebsräten einzurichten. Vor allem sollten solche Betriebsräte in gemeinsamen Beschwerdeausschüssen wirken. Das National War Labor Board verlangte allein in 125 Entscheidungen die Wahl von Beschwerdeausschüssen durch Arbeitnehmer [39]. Durch Die Einrichtung von unabhängigen Betriebsräten mit Aufgaben im Beschwerdewesen und in Personal- und Sozialfragen nahmen die Betriebsräte Funktionen wahr, die typischerweise von den amerikanischen Gewerkschaften mit ihrer starken Ausrichtung auf betriebliche Belange ausgefüllt worden waren. So mussten die Gewerkschaften in Betrieben mit unabhängiger Betriebsvertretung regelmäßig einen Rückgang in der Bereitschaft zu gewerk-

38) Dulles, ibid, p. 346.

39) Bok, Reflections, ibid, p. 1434.

schaftlicher Organisation verzeichnen. Die anfängliche Förderung von reinen Belegschaftsvertretungen durch die Gewerkschaften wandelte sich daher bald zu strikter Ablehnung und Bekämpfung dieser Einrichtung. Auf ihrer "Atlantic City Convention" 1919 sprach sich die AFL auch eindeutig gegen Tendenzen aus, unabhängige Betriebsräte durch eine Gesetzesinitiative verbindlich für alle Betriebe vorzuschreiben [40]. Weiter ging die Gewerkschaft dazu über, sich vertraglich gerade alle Funktionen auszubedingen, die möglicherweise von Betriebsräten verrichtet werden konnten. Die Einrichtung von unabhängigen Betriebsräten blieb angesichts der massiven Gegenwehr der Gewerkschaften nur eine kurze Episode im amerikanischen Arbeitsrecht.

In der wirtschaftlichen Prosperität der 20er Jahre konnten die Gewerkschaften das verlorengegangene Ansehen der Nachkriegszeit langsam wiedergewinnen. Um die Attraktivität von Gewerkschaften zu bekämpfen, entwickelten Arbeitgeber einen sogen. "welfare-capitalism", der vielen Arbeitnehmern eine Mitgliedschaft in den Gewerkschaften unnötig erscheinen ließ. Typische Einrichtungen des "welfare capitalism" waren freiwillige Arbeitgeberleistungen wie Werkswohnungen, Erholungsprogramme und Versicherungsleistungen. Darüberhinaus bemühten sich Arbeitgeber gerade in Betrieben mit etwa 5000 und mehr Arbeitern, Gewerkschaften aus ihren Betrieben fernzuhalten, indem sie durch Organisationshilfen und finanzielle Unterstützungen auf Betriebseinheiten begrenzte Arbeitervertretungen, sogen. "Company Unions" förderten. Der Vorteil einer Betriebsgewerkschaft gegenüber der unabhängigen Gewerkschaft lag für den Arbeitgeber in dem größeren Einfluß, den er auf die erstere ausüben konnte und der zumeist auch noch durch finanzielle und organisatorische Dominanz gesichert war [41].

---

40) Lescohier, s. 37), p. 346.

41) Meltzer, Labor Law, p. 154

4.) Vom "New Deal" bis zur Gegenwart.

Einen Tiefpunkt mit etwa 2o % Mitgliedschaftsverlusten und hohen Zahlungsverpflichtungen an viele Arbeitnehmer erfuhr die Gewerkschaftsbewegung während der Weltwirtschaftskrise [42]. Die Wahl Roosevelts zum Präsidenten im Jahre 1932 setzte auch hier einen neuen Anfang. Der "New Deal" [43] Roosevelts brachte für die Stellung der Gewerkschaften im Staate eine tiefgreifende Wende, nämlich von der geduldeten zur geförderten Arbeitnehmervertretung.

War mit dem Erlaß des Clayton Acts die Anwendung der Antitrust Gesetzgebung auf Gewerkschaften untersagt worden, so betonte der "National Industrial Recovery Act" [44] die Koalitionsfreiheit der Arbeiter sowie das Recht, durch gewählte Vertreter Kollektivverhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen [45]. Schon vor der Wahl Roosevelts signalisierte der Congress eine arbeiterfreundlichere Politik, indem er den "Norris-La Guardia Act" [46] verabschiedete. Diese Gesetzgebung verbot die Antigewerkschaftsklausel ("Yellow Dog Contract") [47] und beschränkte gerichtliche Eingriffe in Kollektivverhandlungen, die "injunction", auf Fälle von gewalttätigen Auseinandersetzungen. [48]

---

42) Beginn 1929, auf ihrem Höhepunkt etwa 13 Millionen Arbeitslose in den U.S.A.

43) Der Ausdruck "New Deal" kommt vom Kartenspielen und bedeutet "neu austeilen". Hier soll es einen grundsätzlichen Neubeginn in der Wirtschaft - mit neuen Chancen - signalisieren.

44) Die Gesetzgebung des "New Deal" mit umfassenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, National Recovery Act of 1933 (48 Stat. 213); teilweise vom Sup.Ct. für verfassungswidrig erklärt.

45) Sec. 7 National Recovery Act.

46) Norris-La Guardia Act of March 23, 1932, 47 Stat. 449.

47) Arbeitnehmer sind gezwungen, eine Klausel zu unterzeichnen, daß sie weder Gewerkschaftsmitglieder sind noch einer Gewerkschaft beitreten werden und beim Bruch dieses Versprechens sofort entlassen werden können.

48) Die ständigen Eingriffe der Gerichte in die Verhandlungen der Parteien wurde von den Gewerkschaften als

Wichtiger als jene Einschränkungen ist für unsere Betrachtung jedoch der Wandel in der Einschätzung der Arbeiterbewegung, die vom Congress in einer Art Präambel der Gesetzgebung vorangestellt wurde. In dieser Präambel führte der Congress zunächst aus, daß der einzelne Arbeiter in einem modernen Industrieunternehmen gewöhnlich keine Möglichkeit hat, die gesetzlich garantierte Vertragsfreiheit auszuüben, weil er dem wirtschaftlich ungleich viel stärkeren Arbeitgeber ausgeliefert sei. Aus diesem Grunde sei es notwendig für die Arbeitnehmer, daß ihnen besondere Freiheitsrechte eingeräumt würden; nämlich die Vereinigungsfreiheit, Freiheit der Selbstorganisation, sowie die freie Wahl von Interessenvertretern, die mit dem Arbeitgeber Bestimmungen und Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses verhandeln sollten.[49] Abgesehen von einer Sondergesetzgebung für Eisenbahner[50] garantierte damit der Congress erstmals das Recht aller Arbeitnehmer, sich zum Zwecke von Kollektivverhandlungen zu organisieren. Zunächst jedoch blieb diese Präambel eine Absichtserklärung, denn der eigentliche Gesetzesakt behandelte nur die angeführten Beschränkungen. Schon ein Jahr später verabschiedete der Congress eine der wichtigsten Gesetzgebungen des "New Deal", den "National Industrial Recovery Act", der die bereits vom Norris-La Guardia vorgezeichneten Organisations- und Verhandlungsrechte ausführlich normierte.

---

noch 48) "Government by Injunction" gebrandmarkt. So verfolgten die Gerichte z.B. den Bruch von Anti-Gewerkschaftsversprechen gegen Arbeitnehmer und Gewerkschaft, die den Vertragsbruch gefördert hatte. (Eagle Glas & Mfg.Co.v.Rowe 245 U.S. 275) Verbote einiger Staaten, die Anti-Gewerkschaftsklausel zu vereinbaren, hatte der Sup.Ct. für nichtig erklärt. Coppage v. State of Kansas 263 U.S. 1, (1915)

49) Sec. 2 Norris-La Guardia Act.

50) Railway Labor Act, 44 Stat.577 (1926). Nach vielen Arbeitskämpfen hatte der Congress erstmalig den Eisenbahnern im Interesse der Gesamtwirtschaft Organisations- und Verhandlungsrecht zugestanden.

Dieser Kurs des Congresses stieß auf den entschiedenen Widerstand der Gerichte, insbesondere des Supreme Court, der noch der ausgeprägt liberalistischen Auffassung von einer naturgegebenen Ungleichheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anhing [51]. Nach Ansicht des Supreme Court konnten Gewerkschaften auch keine Ordnungsfunktionen für die Wirtschaft durch ein Gesetz übertragen erhalten. Aus diesem Grunde erklärte der Supreme Court den National Industrial Recovery Act für verfassungswidrig [52].

Den Organisationsboom, der in der gesamten Wirtschaft durch die Gesetzgebungsimpulse ausgelöst worden war, konnte der Supreme Court mit seinem Urteil nicht mehr auffangen. Ohnehin verabschiedete der Congress noch im gleichen Jahr den "National Labor Relations Act" of 1935 (Wagner Act) [53], der die Arbeitnehmerrechte gegenüber dem National Industrial Recovery Act noch verstärkte. Der Wagner Act verbot Benachteiligungen von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Nichtorganisierten und jede Einmischung des Arbeitgebers in Angelegenheiten der Gewerkschaften [54]. Von der Gesetzgebung solchermaßen aufgewertet, stieg das Ansehen der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit, und auch bis dahin nichtorganisierte Wirtschaftszweige strebten diese Gewerkschaftsbildungen an. Wiederum förderten Arbeitgeber durch finanzielle und organisatorische Hilfen die Bildung von "Company Unions", um ihren Einfluß auf die Arbeitnehmervertretung zu sichern. Während jedoch das National Labor Relations Board die Company Unions als Gewerkschaften i.S. des NLRA anerkannte, verbot der Wagner Act die Beherrschung von Gewerkschaften

---

51) Zum Ausdruck gebracht in: Coppage v. State of Kansas 263 U.S. 1, 17.

52) Schlechter Poultry Corp. v. United States 295 U.S. 495 (1935).

53) National Labor Relations Act of 1935, 49 Stat. 449. Nach seinem Hauptinitiator Senator Robert Wagner "Wagner Act" genannt. Abk.: NLRA.

54) Sec. 8 (a) (1) und (2) NLRA.

durch Unternehmer, denn die Company Unions dienten den Arbeitgebern zumeist dazu, sich Verhandlungen mit einer gewählten militanteren Gewerkschaft zu entziehen. Bis in die jüngste Zeit hinein gibt es immer wieder Versuche von Unternehmern, Gewerkschaften zu dominieren. Die Rechtsprechung hat solche Tendenzen bekämpft [55] und Grundsätze für die Anerkennung von gewerkschaftlichen Organisationen aufgestellt, die dem Erfordernis der "Gegnerfreiheit" im deutschen Arbeitsrecht entsprechen.

Die größte Organisationsaufgabe war der einzigen bedeutenden Gewerkschaftsvereinigung, der AFL, gestellt, von der die Arbeitnehmer den Aufbau lokaler Gewerkschaftsgruppen erwarteten. Die Führung der AFL hing in ihrer Mehrheit noch immer dem alten Organisationsprinzip nach Handwerkszugehörigkeit an, nach dem sie nun auch die neuen Massenindustrien organisieren wollte, obgleich eine Aufgliederung in Betrieben mit vorwiegend ungelernten Arbeitern weder den Betriebsstrukturen noch den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in diesen Industrien entsprach. Die Beispiele der Gummi- und Montanindustrie hatten schon bewiesen, daß es vielmehr der Organisation ganzer Unternehmen in einer Gewerkschaft bedurfte, um für Kollektivverhandlungen mit den mächtigen Arbeitgebern dieser Industrie ein wirksames Gegengewicht von der Gewerkschaftsseite zu bilden.

Während die konservativen Organisationsbestrebungen der AFL erhebliche Schwierigkeiten in den neuen großen Industrien bereitete, organisierte eine kleine Gruppe von AFL-Führern, mit dem Präsidenten der Bergarbeitergewerkschaft (United Mine Workers) John L. Lewis an der Spitze, neue Gewerkschaften, die nicht mehr kleine Facharbeitergruppen repräsentieren wollten, sondern sich an den ein-

---

55) Thompson Ramo Wooldridge Inc. 132 NLRB (1961) 993, (7th Circ.) [1962] 305 F2d 807.

zelnen Industriezweigen ausrichteten. Die unterschiedlichen Organisationsarten brachten dann zwischen den konservativen und progressiven Führern der AFL immer wieder Zuständigkeitsstreitigkeiten, die sich bis in die Betriebe auswirkten und schließlich zur Isolation der Industriegewerkschaften innerhalb der AFL führten. Zum Bruch der beiden Gruppen kam es 1935, als nach Abstimmungsniederlagen Führer der Industriegewerkschaften zunächst innerhalb der AFL ein "Committee of Industrial Organization" (CIO) gründeten und nach weiteren Schwierigkeiten 1938 ganz aus der AFL austraten und den "Congress of Industrial Organization" bildeten. Die CIO verfolgte von Anbeginn einen politischeren Kurs, der von dem reinen "business unionism" der AFL abwich, indem er auch auf die Gesetzgebung Einfluß nehmen wollte [57]. Kennzeichnend für den CIO war es, daß er durch Lobbying und Offentlichkeitsarbeit von zentralen Gewerkschaftsausschüssen nicht nur die Arbeitsbedingungen der in der CIO organisierten Arbeitnehmer zu verbessern suchte, sondern im Interesse aller Arbeitnehmer zu sozialen Angelegenheiten, Besteuerungsfragen und wirtschaftlichen Problemen Stellung nahm. Dieses mehr politische Verständnis wird dem Einfluß von Kommunisten in beherrschenden Stellungen des CIO zugeschrieben [58].

Dem aktiveren CIO gelang es, die meisten Industriezweige wie Stahl, Automobilbau, Gummiverarbeitung und Elektroindustrie zu organisieren und die AFL an Mitgliedern sehr bald zu überrunden. Die konservativere AFL dagegen sah sich durch die zugkräftigere Organisationskonkurrenz gezwungen, in der Massenfertigung auch nach dem Industrieverbandsprinzip zu organisieren. Dennoch blieb die AFL im wesentlichen eine Vereinigung von Fachverbänden mit lockerer Spitzenorga-

57) Meltzer, Labor Law, p.11, 0,5 Millionen Dollar Wahlhilfe für die Präsidentschaftswahlen Roosevelts.

58) Miller, Problems of Labor, p.75.

sation als der der CIO [59].

Gestützt auf das Votum des Supreme Court, daß die Übertragung von wirtschaftsordnenden Funktionen auf die Gewerkschaften nicht in der Kompetenz des Gesetzgebers liege, [60] bekämpfte die Großindustrie die Durchführung des Wagner Acts, der eine konsequente Fortführung der New Deal-Gesetzgebung war. So konnten wesentliche Neuerungen des Wagner Acts erst in Kraft treten, nachdem der Supreme Court 1937 in einer der bedeutendsten arbeitsrechtlichen Entscheidungen die Verfassungsmässigkeit dieser Gesetzgebung bestätigte [61].

Mit der Verabschiedung des Wagner Acts erhielten so typische Einrichtungen des amerikanischen Arbeitsrechts wie Repräsentationswahlen, Mehrheitsprinzip und Verhandlungseinheit ihre endgültige gesetzliche Form. Allerdings waren diese Einrichtungen keine Schöpfung des Wagner Acts, sondern sie lassen sich als die das Entstehen des Arbeitsrechts prägenden Wechselwirkungen von Gewerkschaftsfeindlichkeit der Arbeitgeber, der Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander, Betonung der lokalen Arbeiterrepräsentanz und schließlich der vorwiegend ablehnenden Haltung der Gerichte gegenüber den Gewerkschaften bis in die Zeit der Gründung der AFL zurückverfolgen. Die Einführung der Repräsentationswahlen mit der nachfolgenden Pflicht zur Anerkennung der Gewerkschaft als Arbeitnehmervertretung in einem Betrieb hatte sich schon in einigen Staaten als befriedigende Lösung gegen die ungezählten Streiks der Gewerkschaften um Anerkennung gegen die breite gewerkschaftsfeindliche Stellung der Arbeitgeber bewährt, ehe der Gesetzgeber sie bundesweit vorschrieb.

Andererseits mußte eine Regelung getroffen werden, die

---

59) Die AFL begann auch in den späten vierziger Jahren politisch aktiver Einfluß zu nehmen durch einen ständigen Ausschuß, "Labors League for Political Action" ; der CIO durch sein "Political Action Committee".

60) Schlechter Poultry Corp. v. United States 295 U.S.495 (1935)

61) NLRB v.Jones and Laughlin Steel Corp. 301 U.S. 1(1937).

die vielfachen Störungen des Arbeitsfriedens, hervorgerufen durch die um Vertretungsrechte rivalisierenden Gewerkschaften, beilegen konnte. Als Lösung hierfür entwikkelten sich in der Praxis zwei Einrichtungen, Mehrheitsprinzip und Bezirksfestlegung, die der Wagner Act dann gesetzlich normierte. Es entstand das Prinzip der ausschließlichen Vertretungsrechte, der von einer Mehrheit der Arbeitnehmer gewählten Gewerkschaft. Für diese Regelung bedurfte es noch der Festlegung von Bezirken, in denen die Wahlen abgehalten wurden und die nachfolgend Geltungsbereich des Vertretungs- und Vertragsbezirkes waren. Darum wurde die "bargaining unit", die Verhandlungseinheit, geschaffen. Auf Antrag eines Arbeitgebers oder der Gewerkschaft muß das National Labor Relations Board für jeden einzelnen Fall den Bezirk der bargaining unit bestimmen. Das geschieht nach Grundsätzen der beschäftigungstechnischen, organisatorischen und historischen Zusammengehörigkeit von Betriebsteilen, um eine sinnvolle Zusammenfassung von Vertretungsaufgaben zu gewährleisten [62].

Dennoch gelang es dem National Labor Relations Board nicht, die Rivalitäten unter der AFL- und den CIO-Gewerkschaften um Repräsentationsbezirke abzubauen. Während die AFL dem NLRB eine Bevorzugung der CIO-Gewerkschaften vorwarf, beklagten die Arbeitgeber allgemein die allzu gewerkschaftsfreundliche Einstellung des NLRB [63]. Erst die "Taft-Hartley"-Gesetzgebung (1947) [64] konnte eine Befriedung der Parteien erreichen, indem sie sowohl den Aufbau des NLRB änderte als auch das Verfahren zur Festlegung der Verhandlungseinheiten verfeinerte.[65]

---

62) Sec. 9 (b) Wagner Act.

63) Meltzer, Labor Law, p.11.

64) Labor Management Relations Act, 1947, U.S. Code 1964, Title 29; nach den Verfassern, die die Gesetzgebung in den beiden Häusern des Parlaments verfochten, Senator Robert A. Taft und Congressman Fred Hartley, Taft-Hartley Act genannt.

65) Sec. 9 (b) Taft-Hartley Act; s. Meltzer, Labor Law, p.290.

Noch aus den Anfängen der amerikanischen Gewerkschaften hatte sich die Tendenz erhalten, Kollektivverhandlungen auf lokaler Ebene zu führen. Mit der gesetzlichen Einrichtung einer ausschließlichen Verhandlungs- und Vertretungsberechtigung auf in aller Regel lokaler Ebene, zementierte der Wagner Act den Vorrang der lokalen Gewerkschaft gegenüber den Dachverbänden. Die große Selbständigkeit der örtlichen Gewerkschaftsführungen hat sich bis heute erhalten, obgleich seit Mitte der 50er Jahre Zentralisationstendenzen in den Kollektivverhandlungen durch Zusammenlegungen von Verhandlungseinheiten sowie durch den Abschluß von Mantel- und Mustervereinbarungen (key-bargaining, pattern-bargaining) stark zugenommen haben [66].

Im Zeichen der gewerkschaftsfreundlichen Strömungen im Congress während der Beratung des Wagner Acts stand auch das Verbot der "Company Unions" (§ 8 (d)(2) LMRA), mit der die organisatorische Einflußnahme, finanzielle Unterstützung oder gar vollkommene Beherrschung von Betriebsgewerkschaften durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden sollte.

Der Aufschwung, den die Gewerkschaftsbewegung durch den Wagner Act erlebt hatte, verstärkte sich noch während des Zweiten Weltkrieges. Die Gewerkschaftsführungen riefen ihre lokalen Organisationen auf, keine Arbeitskämpfe zu führen, die die Kriegsproduktion beeinträchtigen konnten. Andererseits versprach die Regierung, anders als im Ersten Weltkrieg, die gesamte Arbeitsschutzgesetzgebung wie Mindestlöhne und Überstundenprämiierung aufrechtzuerhalten. [67] Eine Aufwertung im öffentlichen Ansehen erfuhr die Gewerkschaftsbewegung durch die Be-

---

66) Etwa 40 % der Arbeitnehmer arbeiten unter Kollektivvereinbarungen, die für eine größere Arbeitgebervereinigung ausgehandelt wurde und dann durch spezielle Verhandlungen auf Betriebsebene ergänzt wurden. Committee on Economic Development, The Public Interest in National Labor Policy, p.131, Washington D.C.1961.

67) Dulles, History of Labor Movement, p.212.

teiligung von Gewerkschaftsfunktionären an der Leitung von Mobilmachungsbehörden und dem National War Labor Board (NWLB). Das NWLB, eine Dreiparteienbehörde aus Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sollte Arbeitskämpfe, die geeignet waren, die Kriegsproduktion zu unterbrechen, in vermittelnder Weise verhindern oder beilegen. Außerdem hatte das NWLB die Aufgabe, ein überproportionales Wachstum der Löhne in der überhitzten Kriegswirtschaft zu verhindern.

Gegen eine Steuerung der Löhne als unzulässigen planerischen Eingriff in die freie Wirtschaftsführung wandte sich vor allem die Bergarbeitergesellschaft unter John L. Lewis mit einem politisch motivierten Streik, der eine der wenigen, wenn auch schwerwiegenden, Durchbrechungen des Stillhalteabkommens der Gewerkschaften darstellte. Dieser Streik war auch Anlaß zur Verabschiedung des "War Labor Disputes Act" (1943).[68] Danach war der Präsident der USA autorisiert, jeden für die Kriegswirtschaft wichtigen Betrieb, der von Arbeitskämpfen bedroht wurde, zu beschlagnahmen und mit Arbeitsverpflichtungen der Arbeitnehmer alle Kampfmaßnahmen zu beenden.

Mit dem War Labor Disputes Act [68] wurde als befriedende Ordnungsmaßnahme für die Kriegswirtschaft eine institutionelle Beteiligung von Gewerkschaften an der Betriebsleitung durch sogen. "Labor Management Committees" eingeführt. Diese gemeinsamen Ausschüsse mußten in allen größeren Betrieben gebildet werden unabhängig davon, ob sie organisiert waren oder nicht. Überwiegend [69] ernannten die jeweiligen Betriebs- und Gewerkschaftsleitungen je nach Betriebsgröße 6 bis 54 Ausschußmitglieder.[70] Aufgabe der Labor Management Committees war es, Produktionssteigerungen bei beschränktem Lohnzuwachs durch gemeinsame Beratungen zu fördern. Entsprechend den unterschied-

---

68) 57 Stat. 163, 1943

69) Erdmann, Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Verwaltung der Betriebe der gewerbl.Wirtsch.,p.126.

70) In nicht organisierten Betrieben werden die Arbeitnehmervertreter von der Belegschaft gewählt.

lichen Produktionsbedingungen beschäftigten sich die Ausschüsse in sozialen Angelegenheiten mit Fragen der allgemeinen Sicherheit,auf personellem Gebiet mit der Minderung von Arbeitsausfällen durch Unpünktlichkeit und Fernbleiben und in wirtschaftlichen Fragen mit Rationalisierungsmaßnahmen und Qualitätskontrollen. Die Ergebnisse der gemeinsamen Beratungen sollten als Vorschläge der Betriebsleitung unterbreitet werden, ohne daß damit eine Entscheidungsbindung verbunden war.

Mit Außerkrafttreten des War Labor Disputes Act bei Kriegsende wurden die gemeinsamen Ausschüsse nur in wenigen Betrieben beibehalten [71]. Schon die Einrichtung der Labor Managements Committees war - wie das strafrechtliche Streikverbot - von vielen als reine Maßnahme der Kriegsverwaltung angesehen worden, die das Baugesetz der liberalen Wirtschaftsverfassung, den offenen Interessengegensatz von Gewerkschafts- und Betriebsleitung, korrumpierte. Insbesondere auch die langen und harten Arbeitskämpfe, die mit Außerkrafttreten des Streikverbotes und der Lohnbeschränkungen in praktisch allen amerikanischen Wirtschaftszweigen ausbrachen, verschärften die Frontstellung von Gewerkschaften und Unternehmern und vereitelten eine weitere Zusammenarbeit in gemeinsamen Ausschüssen oder gar eine Neugründung von solchen Ausschüssen. Abgesehen von wenigen Ausnahmen wurden erst seit Mitte der 50er Jahre wieder mehr Ausschüsse auf der Ebene der Betriebsleitung eingeführt, nachdem die Gewerkschaftsleitung zu einem neuen Verständnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeziehungen angesetzt hatte [72].

Die Versuche Präsident Roosevelts, die Gewerkschaften

---

71) Harbinson-Coleman, Goals and Strategy in Collective Bargaining, pp. 89-117.

72) Gemeinsame Studiengruppen von Gewerkschafts- und Managementvertretern bezeichnet die Gewerkschaftszeitung "American Federationist" Nov. 63, pp.18-23, als flexible und kreative Erscheinung in der Struktur der Kollektivverhandlungen.

institutionell an der Wirtschaft teilnehmen zu lassen, waren gescheitert. Sowohl das Dreiparteien-"War Labor Board" als Ordnungsbehörde der Selbstverwaltung der Wirtschaft, als auch die Einrichtung der Labor Management Committees als erstem Ansatz einer Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Verwaltung der Betriebe, hatten zumindest eine Polarisierung der Parteien gegen Kriegsende nicht verhindern können.

Das Ansehen, das zu Beginn des Zweiten Weltkrieges der Gewerkschaftsbewegung zu weiterem Aufschwung verholfen hatte, litt erheblich unter ideologischen Auseinandersetzungen innerhalb der CIO-Gewerkschaften um eine pro- oder antikommunistische Ausrichtung. Beim Aufbau von Gewerkschaften in den Massenindustrien durch die CIO hatte sich diese auch kommunistischer Kräfte bedient, von denen später einige in Führungspositionen der CIO gelangten. Die unterschiedlichen Allianzen der USA während des Zweiten Weltkrieges und die Bereitschaft der USA, in den Krieg einzugreifen, führte zur Verhärtung der Grundsatzpositionen kommunistischer und nichtkommunistischer Kräfte innerhalb des CIO. Der Prozeß der Auseinandersetzungen erreichte 1949 den Höhepunkt mit der Ausweisung von mehreren durch Kommunisten beherrschte Gewerkschaften aus dem CIO [73].

Dem Ansehen der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit schadeten noch zwei weitere Faktoren. Einmal die heftigen und langandauernden Streiks unmittelbar nach Kriegsende, bei dem zeitweise über 3 Mio. Arbeiter im Ausstand waren, zum anderen die Aufdeckung der Korruption und Diskriminierung innerhalb der Gewerkschaftsorganisationen.

Aus dieser Stimmung heraus entstand der Taft-Hartley-Act (1947), der gegen das Veto Präsident Truman's verabschiedet wurde und von der Gewerkschaftsbewegung als "Slave Labor Act" apostrophiert wurde. Während der Wag-

---

73) Meltzer, Labor Law, p.12.

ner Act 1935 unfaire Verhandlungspraktiken der Arbeitgeber gekennzeichnet und verboten hatte, regelte der Taft-Hartley-Act vor allem unfaire Verhandlungs- und Organisationspraktiken bei den Gewerkschaften. Der Katalog untersagter "unfair labor practices" in § 8(b) LMRA umfaßte Einschränkungen in der Organisationsfreiheit von Arbeitnehmern, das Verlangen überhöhter Mitgliedschaftsgebühren, Verweigerung gutgläubiger Kollektivverhandlungen, die Organisation bestimmter Sympathiestreiks und Handelsbeschränkungen durch Druck auf fremde Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sowie Zwangsmaßnahmen gegen Arbeitgeber zur Verrichtung bestimmter Arbeiten nur durch Gewerkschaftsmitglieder oder die Veranlassung zur Vergütung nichtgeleisteter Arbeiten, das sogen. "featherbedding".

Trotz erheblicher Kritik an den Gewerkschaften in den ersten Nachkriegsjahren beließ also der Taft-Hartley-Act die Regelung der Beziehungen der Kollektivpartner untereinander diesen selber, stellte aber eine Reihe von Verfahrensgrundsätzen zur Sicherung erfolgversprechender Kollektivverhandlungen auf. Gleichzeitig mit den Verfahrensgrundsätzen sorgte der Taft-Hartley-Act für eine staatliche Maschinerie von Hilfs-, Kontroll- und Eingriffsmaßnahmen, die das staatliche Interesse an friedlichen Kollektivverhandlungen wahren sollten. So schuf der Gesetzgeber eine staatliche Vermittlungs- und Schlichtungsbehörde [74], die 30 Tage vor Ablauf jeder Kollektivvereinbarung angerufen werden muß. Die Kollektivpartner wurden aktiv legitimiert zur Durchsetzung von Kollektivvereinbarungen [75], sowie für Schadenersatzklagen und Unterlassungsklagen von "unfair labor practices" [76]. Schließlich stattete der Taft-Hartley-Act den Präsidenten der USA mit einem Recht zum Erlaß einstweiliger Verfügungen gegen solche

---

74) Federal Mediation and Conciliation Service, Sec. 8 (d) (3) LMRA.

75) Sec. 9 LMRA.

76) Sec. 10 (c) LMRA.

Arbeitskämpfe aus, die einen nationalen Notstand auslösen konnten, durch Versorgungskrisen oder Bedrohung der nationalen Sicherheit [77]. Die gemeinsamen Interessen der verschiedenen Gewerkschaftsgruppen in den Kriegsjahren gegen eine allzu restriktive Lohnpolitik der Regierung führte zu einer ersten Annäherung der rivalisierenden großen Gewerkschaftsorganisationen der AFL und dem CIO. Diese Bewegung wurde verstärkt durch den politischen Druck auf die Gewerkschaften mit der Verabschiedung des Taft-Hartley-Acts. So kam es 1955 nach dem Tode der beiden Präsidenten der AFL und des CIO schließlich zum Zusammenschluß beider Organisationen zur AFL/CIO [78]. Die vereinigte Gewerkschaftsführung reagierte auf die Veröffentlichung des Congress mit dem Erlaß eines Ehrenkodex für alle ihr angeschlossenen Gewerkschaften und schloß schließlich 1957 unter dem Druck der öffentlichen Meinung drei Gewerkschaften, die offenbar gegen die Richtlinien des Codex weiter verstießen, aus der gemeinsamen Organisation aus. Unter den ausgeschlossenen Gewerkschaften befand sich auch die größte Einzelgewerkschaft, die Teamsters, was einen schweren finanziellen Verlust für die AFL/CIO bedeutete.

Trotz dieser Selbstreinigungsmaßnahmen hielt die öffentliche Kritik an den Organisations- und Verwaltungspraktiken der Gewerkschaften an [79] und führte im letz-

---

77) Sec.206-210 LMRA.

78) 1952 waren Murray und Green gestorben und Walter Reuther Präsident der CIO und George Meany Präsident der AFL geworden. Nach intensiven Verhandlungen wurde schließlich im Dez. 55 der Zusammenschluß der Gewerkschaften AFL-CIO vollzogen.

79) Von 1957-1959 untersuchte ein Senatsausschuß unter dem Vorsitz des Senators McClellan die Korruption und die Diskriminierung in den Gewerkschaften. Aufgrund der Untersuchungsergebnisse wurde der Präsident der Transportarbeitergewerkschaft -James Hoffa- verurteilt und es wurden die Kennedy-Bill und der Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 verabschiedet. Diese Gesetze verpflichten die Gewerkschaften zur Offenlegung bestimmter interner Angelegenheiten.

ten Jahr der republikanischen Regierung, 1959, zu einer eingehenden Regelung der inneren Gewerkschaftsorganisation durch den Landrum-Griffin-Act. [80]

Die 60er Jahre führten in den Vereinigten Staaten zu einer starken politischen Beachtung und Unterstützung der sozial benachteiligten Schichten der amerikanischen Bevölkerung [81]. Sowohl Arbeits- als auch Sozialgesetzgebung galten nur für beschrankte Arbeitnehmerkreise. Der "National Labor Realtions Act" z.B. schließt noch heute etwa 50 % der Arbeitnehmerschaft aus; die gesetzlichen Regelungen über Mindesteinkommen und Arbeitslosenversicherungen schließen etwa 25 % der Arbeitnehmer aus [82]. Von diesen Einschränkungen sind gerade Arbeitnehmerkreise betroffen, die, zur Selbsthilfe kaum fähig, am dringendsten des gesetzlichen Schutzes bedürfen, etwa wie, Landarbeiter, Arbeitnehmer des Kleinhandels, Haushaltshilfen, Arbeitnehmer von Wohlfahrtsinstitutionen, Landern und Gemeinden [83].

Es ist wohl dem Selbstverständnis der Gewerkschaften - als Vertreter der organisierten Arbeitnehmer der Einzelgewerkschaften und nicht aller Arbeitnehmer schlechthin - zuzuschreiben, daß sie sich nicht für den Ausgleich sozialer Benachteiligungen über Organisationsgrenzen hinweg einsetzten. So hatte die AFL bis zur Weltwirtschaftskrise der 20er Jahre gesetzliche Regelungen für Ruhegelder, Krankenversicherungen, Mindestlöhne und Arbeitslosenunterstützung eher verhindert als gefördert [84]. Auch in den 60er Jahren beteiligte sich die AFL/CIO kaum an den Kampagnen der Menschenrechtsorganisationen und der demokratischen Partei zur Bekämpfung der Armut und der

---

80) Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959, 29 United States Code §§ 431 ff.

81) Kennedy's Gesetzgebung für Arbeitnehmer des öffentl. Dienstes und Johnson's Programm für eine "great society" (sozial ausgeglichenere Gesellschaft).

82) Cox and Bok, Cases and Materials on Labor Law, p.116; U.S. Dep't of Labor, Manpower Report of the President, März 1970, pp.141-142.

83) U.S.Department of Labor, ibid, p.142.

sozialen Hilfsbedürftigkeit benachteiligter Arbeitnehmergruppen [85]. Diese Politik einer Begrenzung gewerkschaftlicher Aufgaben auf die rein geschäftsmäßige Vertretung vorwiegend lokaler Arbeitnehmerinteressen durch Kollektivverhandlungen [86] stieß auf entschiedene Kritik der von Walter Reuther geführten Automobilarbeitergewerkschaft United Automobile Workers (U.A.W.). Walter Reuther verstand die Gewerkschaftsführung auf nationaler Ebene als Vertretung aller Arbeitnehmer unabhängig von der Organisation. 1968 kam es über das unterschiedliche Selbstverständnis zum offenen Bruch der UAW mit dem AFL/CIO und 1969 zur Gründung einer neuen Dachorganisation der UAW und der Teamsters zur Alliance for Labor Action (ALA) mit der Zielsetzung einer Förderung allgemeiner Arbeitnehmerbelange.

---

84) Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p.106; Sloane and Witney, Labor Relations, pp.335-336.

85) Bok, Reflections of the Destinctive Character of American Labor Laws, 84,2 Harv.Law Rev. (1971), p. 1459; Meltzer, Labor Law, p.13.

86) Dealy, Ed., Creative Collective Bargaining, p.8; Sloane and Witney, Labor Relations, p.39 unter Hinweis auf die Teamsters.

II. Kapitel: Landesbericht - der Arbeitnehmereinfluß in amerikanischen Unternehmen.

I. Die Institutionalisierung von Beteiligungsrechten in den Vereinigten Staaten.

Das amerikanische System der wirtschaftlichen Selbstverwaltung überlässt die Regelung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen in Betrieben und Unternehmen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern. Die Gewerkschaften drängen aufgrund ihrer Machtstellung in Fragen, bei denen sie mitentscheiden wollen, in den Kollektivverhandlungen auf vertragliche Beteiligungsrechte. Diese werden vornehmlich in zwei Formen vereinbart:

a) Die Kollektivvereinbarung weist bestimmte Entscheidungen einem Entscheidungsgremium zu.

b) Der Vertrag trifft eine eigene Regelung oder er setzt Regelungsdaten mit weiteren Einflußrechten der Gewerkschaft, an die der Arbeitgeber bei seinen Entscheidungen gebunden ist und deren Einhaltung von der Gewerkschaft kontrolliert wird.

Werden Beteiligungsrechte durch eine vertragliche Ordnung festgelegt, dann bedarf das der Absicherung durch den Gesetzgeber, der die Einhaltung der Kollektivvereinbarungen - notfalls mit staatlichen Machtbefugnissen - durchsetzten kann.

Bevor die Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern und Gewerkschaften an Entscheidungen in Unternehmen und Betrieben im einzelnen untersucht werden, soll zunächst das System der Institutionalisierung von Beteiligungsrechten durch Kollektivverträge, die Ermächtigung für Vertrage und die staatliche Aufsicht dargestellt werden.

In den Vereinigten Staaten bestehen etwa 150.000 eigenständige Kollektivvereinbarungen in den unterschiedlichsten Ausprägungen, was den Umfang und den Inhalt betrifft [1]. Doch diese Vielfalt täuscht leicht über die

Zentralisation und Vereinheitlichung von Kollektivverhandlungen und -vereinbarungen hinweg, die gerade in den letzten Jahren stark zugenommen hat und weiter zunimmt [2].

Nach Schätzungen erfassen überregionale Tarifverhandlungen über 2/3 aller organisierten Arbeiter [3]. Z.B. stehen in der Stahlindustrie seit 1953 zwölf der großen Stahlgesellschaften mit der United Steelworkers Gewerkschaft, die über eine halbe Million Arbeiter repräsentiert, in gemeinsamen Verhandlungen über alle wesentlichen Bedingungen der Arbeitsverhältnisse. Doch obgleich die Gesellschaften in bezug auf Löhne, gemeinsame Arbeitsbewertungsausschüsse, Beschwerderecht und Personalwesen grundsätzlich gleiche Bedingungen aushandeln, schließt jede Firma getrennt mit den United Steel Workers einen eigenständigen Kollektivvertrag ab. Diese gesonderten Kollektivvereinbarungen berücksichtigen trotz aller Übereinstimmung in wesentlichen Grundbedingungen einzelne traditionelle Besonderheiten der jeweiligen Gesellschaft und gestatten darüberhinaus den einzelnen Betrieben eigene Regelungen, die insbesondere im Ordnungsrecht getroffen werden. Die Stahlindustrie zeigt also im Grunde ein industrieweites Verhandlungssystem [4], allerdings mit eigenständigen Vereinbarungen der einzelnen Gesellschaften [5].

---

1) Bok and Dunlop, Labor and the American Community, p.208.

2) Bloom and Northrup, Economics of Labor Relations, p.206.

3) Garbarino, British and American Labor Market Trends, Institute of Business and Economic Research. Reprint No.104, p.325.

4) Wie in den deutschen Industriegewerkschaften ist die amerikanische Industriegewerkschaft für alle in einem Industriezweig beschäftigten Mitglieder Repräsentant. Darüberhinaus vertreten die amerikanischen Gewerkschaften aber auch die Nichtmitglieder in den Betrieben, in denen sie gewählt worden sind, als Mehrheitsrepräsentant.
Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarife gibt es in den USA zwar nicht, dennoch gleichen sich die Betriebe in den Standards, die die Vereinbarungen setzen, an.

5) Bloom and Northrup, Economics of Labor Relations, Kap.6.

Eine andere Art der Zentralisierung von Kollektivverhandlungen betreiben die drei Automobilgiganten der USA, General Motors, Ford und Chrysler mit dem sogen. "pattern bargaining". Die Gesellschaften führen keine gemeinsamen Verhandlungen sondern eine Gesellschaft führt Modellverhandlungen, denen die übrigen folgen. Mit einer Ausnahme (1959) wurden alle Schlüsselverhandlungen und auch Kampfmaßnahmen von der Ford Motor Company gegenüber den United Automobil Workers (UAW) bestritten. Die beiden anderen Automobilgesellschaften schlossen sich den Verhandlungsergebnissen dann durchweg nach sehr kurzen eigenen Verhandlungen an. Dieses "pattern bargaining" kennt zwar offiziell keine Arbeitgeberabsprachen, es wird aber vermutet, daß General Motors und Chrysler zu den sehr viel höheren Verhandlungskosten von Ford beitragen [6], sodaß nicht nur praktisch sondern auch faktisch ein Industrieverhandlungssystem herrscht [7].

Abgesehen von den Auswirkungen der Kollektivverträge der Industriegiganten auf die direkt erfaßten Arbeitnehmer haben solche Verträge auch Mustercharakter für viele der kleineren Unternehmen. So erscheinen Kollektivvereinbarungen in einem Industriezweig nach außen oft als Einzelabkommen einer Gesellschaft oder eines Verhandlungsbezirkes, der bestimmte Facharbeiter in mehreren Firmen repräsentiert. Tatsächlich aber zeigt sich selbst bei den Gewerkschaften der AFL, die schon traditionell eine größere Unabhängigkeit der einzelnen Verhandlungsbezirke voneinander bewahrten, eine erhebliche Übereinstimmung und auch Abstimmung der Verhandlungsziele. Die stärkste Uniformität der Vereinbarungen herrscht im Vergütungssektor [8].

---

6) Die UAW wählen nicht General Motors, weil dieser Konzern wesentlich größer ist als Ford und daher bei Kampfmaßnahmen größere finanzielle Opfer fordern würde. Chrysler andererseits soll wirtschaftlich nicht stark genug sein, um lange Streiks verkraften zu können.

7) Garbarino, British and American Labor Trends, p.329.

8) Garbarino, British and American Labor Trends, p.329.

Bei den Beteiligungsrechten zeigt das Beschwerderecht den einheitlichen Charakter, während andere Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern selbst in den gleichen Industrie- oder Handwerkszweigen sehr unterschiedliche Regelungen gefunden haben.

Dennoch lassen sich Grundformen herausschälen, mit denen Beteiligungsrechte in den Vereinbarungen geregelt werden. Die allgemein übliche Form ist die Verpflichtung der Parteien, die vertraglichen Bestimmungen in gemeinsamer Anstrengung durchzusetzen [9]. Die zweite Form ist eine im Vertrag enthaltene Klausel, die der Gewerkschaft für bestimmte Entscheidungen des Arbeitgebers Informations-, Kontroll- oder Mitbestimmungsrechte einräumt [10]. Und drittens schließlich werden durch Kollektivvereinbarungen gemeinsame Ausschüsse von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitgebervertretern bestellt mit unterschiedlichen Entscheidungsrechten, die der Vertrag im einzelnen regelt [11].

---

9) Agreem. United States Steel Sec.1 "The Company and the Union encourage the highest possible degree of friendly, cooperative relationship between their respective representatives of all levels." Safeway, Meatcutting Plant and Butchers Agreem. p.1 "For the purpose of promoting and perpetuating friendly relations between the Employer and the Union "... "to establish fair and equitable operating and working conditions...". Diese Formeln sind in etwa vergleichbar dem im BetrVG ausgesprochenen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. § 2 Abs.1 und § 74 BVG 72.

10) Agreem. United States Steel, p.71 (Verteilung der Überstunden); p.127 (Urlaubsplan); p.10 (Auslagerung von Firmenarbeit); Newspaper Contract p.18 (Schichtarbeit); p.6 (neue Maschinen) p.12 ff. (Einstellungen etc.).

11) Agreem. Bethlehem Steel, p.15.

So werden z.B. Beschwerden jedweder Art in aller Regel gemeinsamen Ausschüssen anvertraut oder die Arbeitsplatzbewertung [12] oder Ausbildungsförderung [13] in Arbeitgeber-Gewerkschaftsausschüssen entschieden. Die Rolle des Gesetzgebers bei der Institutionalisierung der Beteiligungsrechte im speziellen wie für das gesamte Verhältnis der Parteien im allgemeinen beschränkt sich auf die Ermächtigung und Verpflichtung der Parteien, Verträge zu schließen in der Weise, daß den Arbeitnehmern Verhandlungsfreiheit [14] garantiert wird und den Gewerkschaften und Arbeitgebern die Tarifautonomie verliehen wird [15].

Das Gesetz bringt Arbeitgeber und Gewerkschaft an den Verhandlungstisch und sorgt für eine Balance im Kräfteverhältnis der Parteien. Mit ähnlichen Kurzformeln wird vielfach das vom wirtschaftlichen Liberalismus geprägte amerikanische Konzept der wirtschaftlichen Selbstverwaltung charakterisiert [16]. Den Parteien wird die eigenliche Ordnung ihrer Beziehungen vollständig überlassen, nur werden sie auch gleichzeitig verpflichtet, eine solche zu schaffen. So dient der Absicherung erfolgversprechender Traifverhandlungen die Verpflichtung beider Parteien, in guter Absicht über alle wichtigen Voraussetzungen der Arbeitsverhältnisse verhandeln zu müssen: "The duty to bargain in good faith about wages, hours and other terms and conditions of employment" [17]. Dieser Grundsatz, Kernstück des amerikanischen Tarifverhandlungsrechtes, wurde durch viele Entscheidungen des

---

12) Newspaper Contract, p.12.

13) Agreem. American Steel, p.153, App.B; Agreement General Motors, App.4; Agreement General Electric, Art.17; Agreem.Piledirvers, Carpenters, Bridge, Wharf and Dock Builders, Art.VII-D.

14) Sec.7 LMRA.

15) Sec.9 LMRA.

16) Brown in Kahn-Freund, Labor Relations and the Law, p.52; Chamberlain-Kuhn, Collect.Bargaining, p.137.

17) Sec.8 (d) LMRA.

National Labor Relations Board (NLRB) und der Gerichte durch genaue Verhandlungsregeln und durch Bezeichnung von obligatorischen und freiwilligen Verhandlungsobjekten konkretisiert. [18]

Das Eigentümliche des Verhandlungsrechtes unter dem Blickwinkel eines Mitwirkungsrechtes ist die Unbestimmtheit seiner Einflußstärke. Sein Wert wird von der Verhandlungsstärke, d.i. der Gewerkschaftsmacht einerseits und der Unternehmermacht andererseits, bestimmt; diese ergeben sich wiederum zum einen aus der Kontrolle der Arbeitskräfte und zum anderen aus der Kontrolle der Produktionskräfte. Die Verhandlungspflicht als Gegenstück zum Verhandlungsrecht verpflichtet keineswegs zur Aufgabe bestimmter Positionen, es verlangt lediglich eine gutwillige Verhandlungsbereitschaft.

Dem Gesetzgeber war daran gelegen, auch bei ungleichen Kräfteverhältnissen noch echte Verhandlungen zwischen den Partnern sicherzustellen und die Selbstverwaltung der Wirtschaft auch in Konfliktfällen aufrechtzuerhalten. Daher wurde im LMRA ein Katalog von unfairen Verhaltensweisen des Arbeitgebers [19] und der Gewerkschaft [20] aufgestellt. Als verbotenes, unfaires Verhalten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern oder der Gewerkschaft gilt u.a.: Einmischung in Organisationsbelange, Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit und die Weigerung, mit den berechtigten Vertretern von Arbeitnehmern Kollektivverhandlungen zu führen. Unfaires Verhalten der Gewerkschaft ist es u.a., den Arbeitgeber zu zwingen, Handel oder Produktion einzuschränken oder zu verändern; den Arbeitgeber zu zwingen, bestimmte Arbei-

---

18) NLRB v.Insurance Agents Int'l.Union 361 U.S.477
NLRB v.Amalgamated Lithographers of America

19) Sec. 8 (a) ff.LMRA.

20) Sec. 8 (b) LMRA.

ten nur von Arbeitnehmern einer bestimmten Gewerkschaft verrichten zu lassen; Vergütung für nicht verrichtete oder nicht notwendig zu verrichtende Arbeit zu verlangen (sogen. "featherbedding") [21].

Neben der Ermächtigung, Kollektivverträge abzuschliessen und den Verboten unfairer Verhandlungspraktiken, mußte der Gesetzgeber noch Sorge tragen, daß Verträge von den Parteien durchgesetzt werden können und die formalisierte Ordnung für Kollektivverhandlungen eingehalten wird. Diese Aufgaben hat der Gesetzgeber geteilt. Soweit über einen behaupteten Bruch von Vertragsrecht entschieden werden soll, sind die ordentlichen Gerichte zuständig. Z.B. wäre die Weigerung des Arbeitgebers, eine Beschwerde in dem vertraglich eingerichteten gemeinsamen Beschwerdeausschuß zu verhandeln, als Vertragsbruch vor ein ordentliches Gericht zu bringen [22].

Dagegen sind alle Verhandlungsrechts- und Organisationsfragen, so z.B. die Auslegung der "unfair labor practice" Regeln, der Spezialbehörde für Arbeitsfragen, dem National Labor Relations Board zur Entscheidung übertragen. Die Weigerung eines Arbeitgebers, über die gemeinsame Besetzung eines Beschwerdeausschusses zu verhandeln, muß daher vom NLRB entschieden werden [23]. Weitere Ordnungsfunktionen des NLRB sind Schlichtungsaufgaben bei Arbeitskämpfen der Parteien, die Festlegung der Verhandlungsbezirke ("bargaining units") und die Beaufsichtigung und Bestätigung von Wahlen in den Betrieben.

Die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften an den Entscheidungsprozessen in den Betrieben der Vereinigten Staaten werden also von den Parteien in Kollektivvereinbarungen ausgehandelt und festgelegt. Sowohl das Zustandekommen

---

21) Sec.8 (b) (4) LMRA; bekanntestes Beispiel: die Forderung der Eisenbahnergewerkschaften, daß auch auf den Elektroloks weiter Heizer mitfahren müssten. Commerce Clearing House Ed., § 1801; ebenso die Herstellung von gar nicht mehr benötigten Matern für den Zeitungsdruck bei der New York Times, American Newspaper Publishers Assn. v. NLRB (1953) 345 U.S.100.

22) Sec. 301 (a) LMRA.

23) Sec. 10 LMRA.

als auch die Einhaltung dieser Kollektivvereinbarungen schützt der Staat. Er gewährt Vereinigungsfreiheit [24] und Tarifautonomie als Grundlage von Tarifverhandlungen und sichert das Ergebnis - den Vertrag - mit dem Schutz durch die Judikative ab.

---

24) Die Vereinigungsfreiheit ist nicht ausdrücklich in der Verfassung der Vereinigten Staaten genannt. Aber der Supreme Court hat dieses Grundrecht garantiert, indem er sich auf Alexis de Toqueville bezog, daß "the most natural privilidge of man, next to the right of acting himself, ist that of combining his exertions with them. The right of association therefore appears to me almost as inalienable in his nature as the right of personal liberty." Aus Fellman, David, The Constitutional Right of Association, pp. 54 ff.

II. Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in sozialen Angelegenheiten [1].

1. Obligatorische Verhandlungspflicht der Tarifpartner gemäß § 8 (d) LMRA.

a) Das Erlassen und Durchsetzen von Betriebsordnungen als geeignetes Mittel, Disziplin und Leistung in Betrieben hochzuhalten [2], galt als wesentlicher Teil des Direktionsvorrechtes des Managements [3]. Seit 1966 entscheidet das NLRB [4] jedoch, daß Ordnungs- und Verhaltensregelungen Gegenstand der obligatorischen Verhandlungspflicht sind. So ist jede einseitige Änderung [5], Erlaß [6] und Veröffentlichung von Ordnungen, die in betrieblicher Übung gepflegt wurden [7], eine Verletzung der Verhandlungspflicht der Parteien, d.h., hier soll

---

1) Um die Überschaubarkeit des abschließenden Vergleiches zu erleichtern, sollen entsprechend dem Regelungskomplex der §§ 87 ff. BVG 72 die entsprechenden Angelegenheiten zusammengefasst dargestellt werden. Systematisch lässt sich das amerikanische Kollektive Arbeitsrecht eher in personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten aufteilen. Der Schwerpunkt des Länderberichtes wird daher auf diese Gebiete gelegt.

2) Elkouri-Elkouri, How Arbitration Works, p. 351; Beispiele in: Sloane-Witney, Labor Relations, pp.450-476; Dunlop-Healy, Collective Bargaining, Principles and Cases, pp. 268 ff.

3) Stessin, Management Prerogatives and Plant Rules, 14 Arbitrator Journal (1959), p.3; Dunlop-Healy, ibid.

4) Southland Point Co., Inc.157 NLRB 795(1966), 66 LRRM 1475.

5) Tex-Tan Wellhausen Co. 172 NLRB 93(1968), 70 LRRM 1206.

6) General Electric Co. 192 NLRB 9(1971), 77 LRRM 1561, obgleich die "managements rights clause" den Arbeitgeber in Disziplinar- und Ordnungsfragen für allein zuständig erklärte, entschied das NLRB, daß dies nur die Ausführung der vorhandenen Ordnungsvorschriften sei. Neue Vorschriften seien mit dem Tarifpartner zu verhandeln.

7) Miller Brewing Co. 166 NLRB 831 (1967), 65 LRRM 1649, enforced, (CA 9), 70 LRRM 2907.

nicht einseitig gehandelt werden, sondern die Parteien sind zu gemeinsamer Regelung des betrieblichen Ordnungswesens aufgerufen. Dennoch überlassen viele Gewerkschaften die Aufstellung der Betriebsordnung dem Arbeitgeber [8]; haben sie doch immer die Möglichkeit, unfaire, diskriminierende oder zweideutige Regelungen über das Beschwerdeverfahren zu überprüfen [9]. Zu den die Verhandlungspflicht auslösenden Betriebsordnungen gehören typischerweise Fragen der Ordnung und des Verhaltens am Arbeitsplatz, Bußregelungen für Verletzungen der Betriebsordnung und alle Fragen der Pünktlichkeit [10].

b) Die Arbeitszeit, und zwar sowohl die Dauer als auch deren Einteilung, ist im LMRA direkt als Verhandlungslungspflicht genannt, also klassisches Feld gemeinsamer vertraglicher Regelungen. Kürzungen oder Verlängerungen der Arbeitszeit [11], Wechsel der Arbeitszeiten oder Schichten [12], Pausen und Essenszeiten [13] sind in Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu vereinbaren. In den

---

8) Dunlop-Healy, Collective Bargaining, p. 115.

9) Elkouri-Elkouri, How Arbitration Works, p. 352; Agreement Newspaper Contract, Sec. 25 b; Over The Road Agreement, Teamsters, Chaffeurs, Warehousemen and Helpers of America, discipline section p. 51.

10) Wald Mfg.Co., Inc. (CA 6)(1970), 74 LRRM 2375, Aufräumen bei Schichtende; King Radio Corp., Inc.(CA 9) (1969), 68 LRRM 2821 Redeverbot während der Arbeitszeit und Praxis von Warnmitteilungen; Miller Brewing Co. 166 NLRB 831 (1967), 65 LRRM 1649, Bußregelung; Dunlop-Healy, Collective Bargaining, p. 115; Strafpunktsystem mit Höchstzahlen für Entlassungen.

11) NLRB v. George P. Pilling etc. 8 LRRM (1941) 557, 1041; General Corp. (CA 7) (1967) 72 LRRM 2044.

12) Long Lake Lumber Co. 160 NLRB 123, 63 LRRM (1966)1160; Aircraft Specialities, Inc. (CA 6) (1966), 62 LRRM 2133, Arbeitszeit; National Business Farms 176 NLRB 122 (1969), 71 LRRM 1356, Schichteinteilung; NLRB v. Laney & Duke Storage Warehouse Co.(CA 5) 369 F2d 859, Schichtwechsel.

13) Beverage-Air Co. (CA 9) 69 LRRM 2369, "unfair labor practice" durch einseitige Änderung der Pausenregelung; Gallenkamp Stores Co. v. NLRB (CA 9) 402 F2d 525, Pausen und Essenszeiten.

USA besteht keine bundeseinheitliche Regelung für die maximal erlaubte Arbeitszeit, allerdings haben einige Staaten solche Gesetze für Frauen und Jugendliche erlassen [14]. Für Überstunden (mehr als 40 Std. pro Woche) muß nach dem Bundesgesetz "Fair Labor Standard Act" jedoch das Eineinhalbfache des üblichen Lohnes gezahlt werden [15].

c) Die Urlaubsangelegenheiten sind in Kollektivverhandlungen zu regeln [16]. Dazu gehören die Bezahlung des Urlaubs [17], die Länge des Urlaubs [18], aber auch formelle Fragen wie Pläne zur Urlaubseinteilung und der Urlaubsverteilung, wobei zumeist nach dem Senioritätsgrundsatz vorgegangen wird [19]. Nicht der Verhandlungspflicht unterworfen ist die Festlegung der Urlaubszeit, d.h. der Arbeitgeber bestimmt, ob ein Betrieb insgesamt Betriebsferien macht oder setzt die Zeit fest, in der Arbeitnehmer Ferien nehmen können. Allerdings wird dieses Vorrecht häufig vertraglich abbedungen [20].

---

14) Seyfarth, Shaw, Fairweather, Owens, Geraldson, Labor Relations and the Law in West Germany and the United States, p. 486.

15) Fair Labor Standards Act of 1938 (29 USC §§ 201-219), Sec. 7 d-h.

16) NLRB v. Century Cement Mfg. Co. (CA 2) 208 F2d 84.

17) NLRB v. Knoxville Pub. Co. (CA 6) 124 F2d 675. 76 LRRM 2179.

18) Singer Mfg. Co. v. NLRB (CA 7) 119 F2d 131.

19) American Cent Mfg. Corp. v. Review Board of Indiana Employment Security Div. 119 Ind. App. 430; zum Senioritätsgrundsatz siehe infra unter personellen Angelegenheiten.

20) American Cent. Mfg. Co., ibid.

d) Sicherheitsvorschriften [21] und Gesundheitsschutz [22] verpflichten die Parteien zu Verhandlungen und sind Gegenstand ausführlicher Regelungen in allen Kollektivvereinbarungen.

e) Auch eine Reihe von Sozial- und Wohlfahrtseinrichtungen sind Gegenstand der Verhandlungspflicht. Insbesondere ist über jeden Wandel einmal begründeter Einrichtungen im vorab zu verhandeln [23], wobei die Diskussion um finanzielle Fragen bei weitem den Vorrang hat [24]. Die Rechtsprechung hält dabei die folgenden Fälle für verhandlungspflichtig: Preisgestaltung von Betriebsküchen, wo die Möglichkeiten, außerhalb des Betriebes zu essen, begrenzt sind [25]; Preisgestaltung von Verkaufsautomaten im Betrieb [26]; die Verwaltung von Sozialversicherungen [27]; die Ausgestaltung von Wohlfahrtsplänen und deren Kosten [28]; die Änderung eines Omnibus-Werkverkehrs [29].

Die Vergabe, Preisgestaltung und Aufstellung von Grundsätzen über Firmenwohnungen ist, soweit diese Wohnungen irgendeinen Vorteil in Lage, Preis und Ausstattung für die Arbeitnehmer bieten, ebenfalls zwingendes Verhandlungsobjekt [30].

---

21) Golf Power Co. 156 NLRB 622 (1966); NLRB v. Miller Brewing Co. (CA 9) 408 F2d 12; NLRB v. General Electric Corp. (CA 2) (1969), 72 LRRM 2531.

22) NLRB v. Feed and Supply Center, Inc. (CA 9) (1961), 294 F2d 650.

23) International Woodworkers of America v. NLRB, 380 F2d 628; Intermountain Equipment Co. v. NLRB (CA 9) 239 F2d 480;

24) Sylvana Electric Products, Inc. (CA 1) (1966) 61 LRRM 2657; American Mfg. Co. Inc. St. Luis Cordage Mills Div. 170 NLRB 7.

25) Re Weyerhaeuser Timber Co. 87 NLRB 672.

26) McCall Corp. 172 NLRB 55 (1968), 69 LRRM 1187.

27) W.W.Cross & Co. v. NLRB (CA 1) 174 F2d 875; NLRB v. General Electric Co. (CA 2) (1969), 72 LRRM 2531.

28) NLRB v. Feed and Supply Center, Inc. (CA 9) 294 F2d 650.

29) Philips Broadcast Equipment Corp. 175 NLRB 159 (1969), 71 LRRM 1123.

f) Lohngestaltung: § 8 (d) LMRA nennt ausdrücklich die Löhne (wages) als Verhandlungsgegenstand. Dazu gehört sowohl die Höhe als auch die Art und Weise der Vergütung [31], wie auch die der Vergütung zugrundegelegten Grundsätze wie Zeitstudien [32] und technische Anforderungen [33]. Der Arbeitgeber muß über Änderungen der Zahlweise [34], über Anwendung neuer Entlohnungsgrundlagen [35+36], die Einrichtung und den Wechsel von Prämien [37], Akkordlöhnen [38], Stundenlöhnen [39], Überstunden [40], besondere Schicht- [41] oder Erschwerniszulagen [42] sowie jede Art von Sondervergütungen [43], nicht dagegen über Geschenke, die völlig unabhängig sind von der Vergütung [44], verhandeln.

---

30) American Smelting and Refining Co.v.NLRB (CA 9) 406 F2d 552; NLRB v.Lehigh Portland Cement Co.(CA 4) 205 F2d 821.

31) Singer Mfg.Co.v.NLRB (CA 7) 119 F2d 131; American School Supply Co.(CA 10) 65 LRRM 3122 (1967).

32) Johns-Manville Products Corp.171 NLRB 65 (1968),69 LRRM 1068.

33) Taylor Forge & Pips Works v.NLRB 352 v.S.942, technische Faktoren als Lohngrundlage.

34) American School Supply Co.(CA 10) 65 LRRM 3122 (1967) King Radio Corp.Inc.(CA 10) 68 LRRM 2811(1968); einseitige Änderung der Lohnperioden.

35) Wilson Athletic Goods Mfg.Co.,Inc.169 NLRB 621,Arbeitsbewertung.

36) S.dazu bes.bei "Wirtschaftliche Angelegenheiten", infra.

37) NLRB v. Katz 369 U.S.736; NLRB v. United Brass I.H. Allison & Co.(CA 6) 165 F2d 766.

38) Mc Graw Edison Co.172 NLRB 178, 69 LRRM 1023.

39) Berlin Coat Mfg.Co.162 NLRB 1435 (1967), 66 LRRM 1303.

40) NLRB v. Century Cement Mfg.Co.(CA 2) 208 F2d 84.

41) NLRB v.Laney & Duke Warehouse Co.(CA 5) 369 F2d 859.

42) NLRB v.Knoxville Pub.Co. (CA 6) 124 F2d 875; Inland Steel Co.v.NLRB (CA 7) 170 F2d 247.

43) Alba Waldension, Inc.167 NLRB 695 (1967), 66 LRRM 1165; NLRB v. Century Cement Mfg.(CA 2) 208 F2d 84.

44) NLRB v. Electric Steam Radiator Corp. (CA 6) 321 F2d 723.

g) Das betriebliche Vorschlagswesen ist ein obligatorischer Verhandlungsgegenstand [45]. Nach einer Erhebung [46] bringen in den USA 25 % der Beschäftigten Verbesserungsvorschläge ein, die mit Einsparungsbeteiligungen [47] oder Prämien belohnt werden. In Deutschland reichen nur 3 % der Arbeitnehmer Vorschläge ein.

2. Vertragliche Einflußrechte der Gewerkschaften auf soziale Angelegenheiten.

a) Gemeinsame Ausschüsse von Gewerkschaftsvertretern und Arbeitgebervertretern sind in Kollektivverträgen am häufigsten eingesetzt für Ausbildung, Fortbildung, Sicherheit, Gesundheit und sanitäre Einrichtungen. Einige Verträge vereinbaren auch gemeinsame Ausschüsse für die Urlaubsverteilung. Insgesamt werden gemeinsame Ausschüsse häufiger von Großfirmen eingesetzt, während in mittelständischen und kleinen Unternehmen die gleichen Beteiligungsfunktionen eher dem shop steward oder der örtlichen Gewerkschaftsführung zugeordnet sind.

In Ausbildungsangelegenheiten betrauen Kollektivvereinbarungen gemeinsame Ausschüsse mit der Schaffung der Ausbildungsprogramme, der Auswahl der Auszubildenden, der Kontrolle der Ausbildungseinrichtungen und -praxis sowie der Prüfung der Ausgebildeten [48]. Andere Vereinbarungen geben den gemeinsamen Ausbildungsausschüssen geringere Kompetenzen, teilweise nur eine beratende Funktion für die Weiterentwicklung von Ausbildungsgrundsätzen [49] oder die abschließende Überprüfung der Ausgebildeten [50]. Besonders in Industrien mit hohen technischen Anforderungen finden sich gemeinsame Ausschüsse von Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern, die sich mit Fortbildungs- und

---

45) Chatham Mfg.Co 172 NLRB 219 (1968), 69 LRRM 1228.

46) Pleyer, Leitung, Verantwortung, Initiative und Kontrolle im modernen Unternehmen, in: Marburger Gespräch über Eigentum, Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung, pp.37-65,p.43.

47) Kaiser Steel Co., s.in Healy, Creative Coll.Barg.,pp.269 ff.

48) Newspaper Contract, Oakland Tribune.Sec.41-42; Agreem. Painters & Decorators, Art. VII.

49) Agreem. Bethlehem Steel Co. U.S.A., pp.131 ff.

50) Retail Butchers Agreem., Art.9(d); Piledrivers, Carpenters Bridge Wharf and Dock Builders Agreem.Sec.VII E.

Trainingsangelegenheiten befassen.[51]

In den Fragen der Sicherheit sollen gemeinsame Ausschüsse zumeist die Ursache von Unfällen aufklären und Änderungsvorschläge zur Minderung der betrieblichen Gefahrenquellen einbringen. In einigen Unternehmen inspizieren paritätisch besetzte Ausschüsse auch turnusmäßig alle Anlagen und vergleichen diese mit den bestehenden Sicherheitsvorschriften der Kollektivvereinbarungen. Dabei haben die Ausschüsse fast immer nur beratende Kompetenz gegenüber dem Management [52] und nur in wenigen Fällen sind Ausschüsse berechtigt, Beschwerden als verschärfte Kontrollmaßnahmen in die Beschwerdeausschüsse einzubringen [53].

Die Ausschüsse für Sicherheit sind in den mittleren Unternehmensgrößen vielfach auch mit Aufgaben für sanitäre Anlagen, gesundheitsfördernde Maßnahmen und Wohlfahrtseinrichtungen befasst [54]. Auch solche Ausschüsse sollen das Management beraten; sie haben keine Entscheidungs- oder Verwaltungskompetenzen.

Zur Überprüfung der Lohngestaltung und neuer Entlohnungsgrundsätze des Arbeitgebers bestehen in allen großen Unternehmen gemeinsame Ausschüsse. Diese sollen für eine Lohngerechtigkeit unter den verschiedenen Arbeitsplätzen sorgen [55], indem sie Änderungsvorschläge unterbreiten oder in krassen Fällen in mangelnder Übereinstimmung mit dem Management den Beschwerdeausschuß anrufen, der verbindlich entscheidet.

---

51) Agreement General Motors Co.-U.A.W. Art.27, Agreement American Can.Co. -U.S.A., p.169; Agreement Westinghause Electric Corp. - I.U.E., App. X.

52) Agreement United States Steel Corp. - U.S.A., Sec.14 L.

53) Agreement Kaiser Steel Corp. - U.S.A., App. IX.

54) Machine Shop Agreement., Sec.17; Agreement American Co.-U.S.A., Art. 17.

55) Agreement General Motors - U.A.W., Art. 16; Agreement American Can.- U.S.A., Art. 7 u. 12, Schutzvorrichtungen, Reihenuntersuchungen, Erste Hilfe etc. .

Dagegen stellen gemeinsame Ausschüsse für Urlaubsfragen eigenständig Urlaubspläne auf [56]. Regierende Faktoren für die Urlaubsverteilung unter den Arbeitnehmern sind Seniorität einerseits und Entbehrlichkeit der Arbeitskraft andererseits. Viele Kollektivvereinbarungen behalten dagegen dem Management das Recht vor, über die Urlaubsverteilung nach den beschriebenen Faktoren allein zu entscheiden, wobei aber den Arbeitnehmern eine spezielle Beschwerde gegen die Arbeitgeberentscheidungen eingeräumt ist [57].

b) Andere vertragliche Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmern und Gewerkschaften.

In Betrieben, in denen Arbeitgeber über das Verhalten von Arbeitnehmern im Betrieb Karteien führen, haben Arbeitnehmer häufig das Recht, ihre Personalbögen einzusehen oder Kopien der Vermerke vorgelegt zu bekommen [58]. Dies dient der Transparenz des Disziplinarrechts und der Rechtssicherheit, indem es die Möglichkeit der Anfechtung im Beschwerdeverfahren eröffnet. Überstundenregelungen werden gewöhnlich in Kollektivvereinbarungen und Betriebsordnungen genannt. Ein Wechsel der vereinbarten Arbeitszeiten unterliegt den verschiedensten Sanktionen durch die Gewerkschaft, die vom Zustimmungserfordernis [59] der Gewerkschaftsführung oder des shop

---

56) American Motors - U.A.W., Sec. 19; Kaiser Steel Corp.- U.S.A., App. XII.

57) Bethlehem Steel Co. - U.S.A., Art. IX Sec. 5; Agreement General Electric - International Brotherhood of Electrical, Radio & Machine Workers, AFL/CIO, Sec.21.

58) Agreement American Can Co. - U.S.A., Art. 15,7.

59) Agreement American Can - U.S.A., Art. 8,8; Agreement Associated Roofing Contractors - United Slate, Tile and Composition Roofers - Damp and Waterproof Workers Ass'n, Art. XI, (Handwerksbetriebe) Änderung der Arbeitszeiten nur mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer; Überstundenanweisungen in größeren Unternehmen fallen unter das Direktionsvorrecht des Arbeitgebers (Vorarbeiter, Schichtleiter).

steward bis zur Pflicht frühzeitiger Information [60] mit Sondervergütung, falls bestimmte Fristen nicht eingehalten werden können, reichen. Überstundenregelungen, Feiertagsschichten und Notdienste sind im allgemeinen in Kollektivvereinbarungen geregelt. Die Änderung von Pauseneinteilungen oder Verkürzung von Pausen bedarf des Einverständnisses der Gewerkschaften in großen Firmen [61], des shop steward in mittleren Firmen und der einzelnen Arbeitnehmer in kleinen Betrieben [62]. Gewöhnlich müssen in den Betrieben alle Arbeitszeiten und Ferienregelungen zur Information und Überprüfung der Arbeitnehmer ausgehängt werden.

Viele Kollektivvereinbarungen enthalten eine ausführliche Urlaubsregelung für die Arbeitnehmer, nach deren Grundsätzen der Arbeitgeber die Urlaubsverteilung vornimmt [63]. Lehnt der Arbeitgeber den von einem Arbeitnehmer in der als Urlaubszeit ausgewiesenen Zeit beantragten Urlaub ab, dann steht dem Arbeitnehmer zur Überprüfung der Entscheidung ein besonderes, abgekürztes Beschwerdeverfahren zur Verfügung. In diesem entscheidet der paritätisch besetzte Beschwerdeausschuß verbindlich [64].

Informationsrechte und Anhörungsrechte der Gewerkschaften sind nur selten, besonders in den Kollektivvereinbarungen, genannt. Hier verfügte der Supreme Court eine generelle Verpflichtung des Arbeitgebers, der Gewerkschaft alle Informationen zu geben, die für die Verfolgung der Rechte aus dem Kollektivvertrage von Belang sind [65].

---

60) Machine Shop Agreement, Sec. 3, insbes. H.

61) General Motors - U.A.W. Art. 8,4; Agreement American Can - U.S.A., Art. 9,7, Mahlzeiten.

62) Agreement Associated Roofing Contractors etc.,Art.11,2

63) Verträge der Stahl-, Bergbau-, Automobil- und Elektroindustrie sowie viele Kollektivvereinbarungen kleinerer Industrien und Gewerbe.

64) Siehe Beschwerderecht, infra p. 115 ff.

65) NLRB v.Acme Industrial Co. 385 U.S.432; International Tel. & Tel.Corp. v. NLRB (CA 3) 382 F2d 366; Timken Roller Bearing Co v.NLRB (CA 6) 325 F2d 746;J.I.Case Co.v. NLRB (CA 7) 253 F2d 149; Re Perkins Mach.Co 326 F2d 488.

Daneben wird der Umfang der gewährten Information weitgehend von jedem einzelnen Vertragspaar abhängen.

Auch Kontrollrechte der Gewerkschaften oder Arbeitnehmer gegen Entscheidungen des Arbeitgebers sind nur in besonderen Fällen, wenn ein spezieller Verfahrensaufbau erforderlich ist, für einzelne Arbeitgebermaßnahmen in Kollektivvereinbarungen aufgeführt. Grundsätzlich können Gewerkschaften und Arbeitnehmer aber gegen alle Entscheidungen des Arbeitgebers den Beschwerdeausschuß anrufen. Damit steht ein generelles Überprüfungsrecht nicht nur für soziale, sondern für alle Angelegenheiten, die der Arbeitgeber entscheidet, den Arbeitnehmern und Gewerkschaften zu Gebote [66].

66) Siehe Beschwerderecht, infra.

III. Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei personellen Angelegenheiten.

Abgesehen von einigen Verboten des Machtmißbrauchs mit Hilfe von Vertregsklauseln [1] hat der amerikanische Gesetzgeber die Organisation der Entscheidungsprozesse in personellen Maßnahmen gänzlich den Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Regelung überlassen. Diese Regelungsfreiheit bewirkt einen zweistufigen Einfluß der Gewerkschaften auf die personelle Organisation im Betrieb. Die erste Stufe ist die der Kollektivverhandlungen, in denen die Gewerkschaften ihre Vorstellungen über die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und ihre eigenen materiellen und formellen Beteiligungsrechte an personellen Entscheidungen verhandeln und in die Kollektivvereinbarung einbringen. Die zweite Einflußstufe ist dann die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte durch Gewerkschaftsvertreter im Betrieb.

1) "Management Prerogative"

Besteht keine Kollektivvereinbarung, hat der Arbeitgeber Entscheidungsfreiheit in allen personellen Angelegenheiten. Aber auch bei Bestehen der Kollektivvereinbarung übt der Arbeitgeber in aller Regel das aktive Entscheidungsrecht aus, während die Gewerkschaften Einspruchs- und Kontrollrechte wahrnehmen [2]. Als Grundlage des Entscheidungsvorrechtes wird wie im deutschen Arbeitsrecht [3] Eigentum an den Produktionsmitteln abgelehnt, weil Eigentum nur zur Bestimmung über Dinge, nicht aber über Menschen berechtige [4].

---

1) Verbot des "closed shop" im Taft-Hartley Act; Verbot aller Organisationsklauseln in "right-to-work-laws" von 19 Staaten; Verbot des Ausschlusses eines Individualbeschwerderechtes durch Kollektivvereinbarungen im LMRA.

2) Goldberg, Management's Reserved Rights, in Bakke, Anrod, Kerr, Unions, Management and the Public, p.238.

3) Klüber, in Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, pp. 49 ff.; p. 62.

4) Chamberlain, Collective Bargaining, p.89; so auch schon Gilman, Methods of Industrial Peace, p.11.

Das Initiativrecht des Arbeitgebers wird unterschiedlich begründet: aus der wirtschaftlichen Zielbestimmung durch den Arbeitgeber, aus der Verantwortung für den Gesamtbestand des Unternehmens [5], aus gewohnheitsrechtlicher Übung [6] und mit dem Eintritt und der freiwilligen Einordnung der Arbeitnehmer in das Beschäftigungsverhältnis [7].

Allerdings ging es der ideologielosen und relativ amorphen amerikanischen Gewerkschaftsbewegung auch nie darum, das historisch gegebene Initiativrecht der Arbeitgeber für personelle Eintscheidungen anzuzweifeln; vielmehr ging es um die Einführung praktischer Kontrollrechte, mit denen sich die Gewerkschaften vor ihren Mitgliedern als wirkungsvolle Interessenrepräsentanz auszeichnen konnten. Soweit den gewerkschaftlichen Forderungen nach Beteiligungsrechten an der personellen Organisation überhaupt Begründungen unterlegt werden, wird in der Literatur der Rechtsgrundsatz angeführt: Jeder, der von einer Entscheidung betroffen wird, sollte an ihrer Entstehung mitwirken [8]. Doch daß dieser Grundsatz nicht allgemein gilt, zeigen die sogenannten "Management's Rights Clauses" [9], die in aller Regel Kollektivverträgen vorangestellt sind und gerade die personelle Organisation als ausschließliches Arbeitgeberrecht ausweisen [10]. Damit wird der Grundsatz von der Beteiligung der Betroffenen zugunsten des Arbeitgebervorrechtes aufgegeben und klargestellt, daß Beteiligungs- und Kontrollrechte der Gewerkschaften an personellen Entscheidungen

---

5) Goldberg, ibid, p. 238.

6) Elkouri-Elkouri, How Arbitration Works, p. 266.

7) Chamberlain, Collective Bargaining, p.9o.

8) Chamberlain, Organized Labor and Management Control, in Bakke-Anrod-Kerr, Unions Management and the Public, p. 234, 236.

9) Klauseln, die die "management prerogative", das Direktionsvorrecht, des Managements, bezeichnen.

10) Agreement United States Steel - U.S.A., Agreement General Electric - I.U.E. .

nur gegeben sind, soweit dies die Kollektivvereinbarung ausdrücklich regelt [11]. Freilich sagen diese Management's Rights Klauseln über den Umfang der Entscheidungsautorität des Arbeitgebers in personellen Fragen nichts aus, der ergibt sich erst aus dem nicht in den Kollektivvereinbarungen geregelten Restbereich [12].

Neben der Ausweisung des Direktionsrechtes für das Management bezwecken die Managements Rights Klauseln die Bindung der schiedsrichterlichen Entscheidungsgewalt im Beschwerdeverfahren an den Wortlaut der Kollektivvereinbarungen. Der Schiedsrichter darf bei Bestehen einer entsprechenden Klausel in personellen Fragen nicht in den freien Entscheidungsbereich des Arbeitgebers eingreifen [13].

Management's Rights Klauseln zeigen auch etwas vom Selbstverständnis der amerikanischen Gewerkschaften. Eine Gewerkschaft ist Interessenvertretung der Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebes und sie setzt sich nur dort für die wirtschaftlichen und personellen Belange ihrer Mitglieder ein. Mitverantwortung für die Leitung des Betriebes, für den sächlichen und personellen Bestand des Unternehmens, wollen die klassischen amerikanischen Gewerkschaften nicht tragen. Ihr Interesse ist nicht auf den Betrieb insgesamt gerichtet, sondern sowohl örtlich wie sächlich auf Vorteile der zu vertretenden Arbeitnehmer begrenzt. Das wird gerade im personellen Bereich deutlich, in dem von den Gewerkschaften die Besetzung von Arbeitsplätzen nach dem Dienstalter und nicht nach der Qualifikation der Arbeitnehmer

---

11) Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p. 88.

12) Goldberg, in Bakke-Anrod-Kerr, ibid, p. 238; Selznick, Law, Society and Industrial Justice, p.182.

13) Umstritten; einerseits: National Association of Manufacturers, Preserving Managements Function, andererseits: Goldberg, Management's reserved Rights: A Labor View. Beide in Bakke-Anrod-Kerr, Unions, Management and the Public, 2. Aufl. pp.215,225.

verlangt wird (Senioritätsregeln), und wo mit Gewerkschaftssicherheitsklauseln eine Reservierung der vorhandenen Arbeitsplätze für die Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft unabhängig vom übrigen Arbeitsmarkt betrieben wird.

Gewerkschaftssicherheitsklauseln und Senioritätsregelungen in Kollektivvereinbarungen sind es denn auch, die den tiefgreifendsten Einfluß auf die personelle Organisation von Betrieben haben.

Gewerkschaftssicherheitsklauseln bestimmen die Grenzen eines Beschäftigungsbezirkes und diejenigen, die darin arbeiten dürfen (nämlich Gewerkschaftsmitglieder), während die Senioritätsregeln die personelle Ordnung innerhalb dieser Grenzen vorschreiben [14]. Funktion beider Klauseln ist es aber zugleich, den personellen Bestand der Gewerkschaft zu schützen, also dem Institutionsinteresse der Gewerkschaften zu dienen.

Die Rivalität der vielen verschiedenen amerikanischen Gewerkschaften um die Vertretungsberechtigung in den Betrieben führte zur Betonung des Institutionsinteresses der Gewerkschaften, nämlich eine einmal errungene Vertretungsbefugnis als Existenzgrundlage einer örtlichen Gewerkschaft abzusichern. Dieses Sicherungsbedürfnis hat die spezifisch amerikanische Form der Mitwirkung der Gewerkschaften an der personellen Organisation durch Senioritäts- und Sicherheitsklauseln geprägt.

Im folgenden soll der Einfluß der Gewerkschaften bei personellen Maßnahmen im Betrieb, insbesondere auch durch die erwähnten Klauseln, im einzelnen dargestellt werden.

2. Gewerkschaftssicherheitsklauseln.

Einfluß auf die Auswahl von Arbeitnehmern bei Einstellungen nehmen Gewerkschaften durch verschiedene Gewerkschaftssicherheitsklauseln ("Union Security Clauses").

---

14) Meyers, The Analytic Meaning of Seniority, Proceedings, pp. 194-220.

Die Klauseln sind obligatorisches Verhandlungsobjekt gemäß § 8 (d) LMRA [15] und verlangen neben der Anerkennung der Gewerkschaft als ausschließlichen Verhandlungspartner in unterschiedlichem Maße die Unterstützung und Absicherung der gewerkschaftlichen Organisation des jeweiligen Betriebes durch den Arbeitgeber. Bei der Vereinbarung einer Sicherheitsklausel erklärt sich der Arbeitgeber einverstanden, von den Arbeitnehmern Gewerkschaftszugehörigkeit als Bedingung der Einstellung oder aber weiterer Beschäftigung, zumindest aber finanzielle Beiträge an die Gewerkschaft zu verlangen. Das bedeutet zunächst nur eine Festlegung von Statusrechten für die Gewerkschaften, die einen mittelbaren Einfluß auf personelle Entscheidungen des Arbeitgebers durch die Ergebnisse der Kollektivverhandlungen garantieren.

Im weiteren kann die Gewerkschaft jedoch über die Auswahl von Arbeitnehmern bei der Zulassung [16] oder dem Ausschluß [17] von der durch die Klauseln zwingenden Mitgliedschaft [18] direkt Personalentscheidungen treffen, wenn der Arbeitgeber ein Nichtmitglied gar nicht erst einstellen oder nicht weiter beschäftigen darf innerhalb der von der Gewerkschaft repräsentierten Beschäftigten-inheit (Bargaining Unit"),

Heute ist es nicht mehr so sehr die Rivalität der Gewerkschaften untereinander, die Gewerkschaften veranlassen, um Sicherheitsklauseln zu verhandeln, sondern

---

15) NLRB v. Tom Joyce Floors, Inc. (CA 9) 353 F2d 768.

16) Television and Radio Broadc. Employees 315 F2d 398 3d Circ. 1963); United States v. Sheet and Metal Workers 416 F2d 123 (8th Circ. 1969).

17) Amalgamated Assoc. of Street, Electric etc. Workers v. Lockridge, U.S. Sup. Ct. June 14th, 1971.

18) Agreem. United Slate Tile and Comp. Roofers, Sec.5: "The local Union shall be the sole judge of qualifications of membership therein."

stärker die Menge der Arbeitnehmer, die sich nicht organisieren wollen, das "free rider" - Problem. So ist es zu erklären, daß 1970 etwa 83 % aller Kollektivvereinbarungen [19] irgendeine Form der Gewerkschaftssicherheitsklauseln aufwiesen. Von den 252 Verträgen, die für mehr als 5000 Arbeitnehmer galten, hatten 218 "union shop", "agency shop" oder "maintenance of membership" - Klauseln und 184 zusätzlich noch "check-off" - Klauseln [20].

Verboten sind Gewerkschaftssicherheitsklauseln in 19 Staaten, vor allem im Süden und Südwesten der Vereinigten Staaten in sogenannten "right-to-work-laws". Der Supreme Court hat die Verfassungsmäßigkeit dieser Gesetze bestätigt [21]. Doch gibt es im Congress Bestrebungen, die Bundesgesetzgebung auszudehnen [22] und durch die Wahrnehmung der Bundeskompetenz auf diesem Gebiete würden die "right-to-work-laws" der Einzelstaaten verfassungswidrig [23]. Unabhängig davon haben Verbote der Einzelstaaten die Vereinbarung von Gewerkschaftssicherheitsklauseln nie wirklich unterbinden können [24].

a) Closed shop-Klausel: Eine closed-shop-Klausel ist die vertragliche Zusicherung des Arbeitgebers, die Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zur bestätigten Gewerkschaft [25] als Vorbedingung einer Einstellung und Fortdauer der Beschäftigung zu verlangen. Zusätzlich hat die Gewerkschaft häufig das Recht, dem Arbeitgeber die einzustellenden Arbeitnehmer vorzuschlagen.

---

19) Sloane-Witney, Labor Relations, p. 381.

20) U.S.Dept. of Labor Statistics, Characteristics of Agreements covering 5ooo Workers or more, Bulletin 1686, 197o, p.66.

21) Lincoln Federal Labor Union v. Northwestern Iron and Metal Co.335 U.S.525; 69 Sup.Ct. 251.

22) Sloane-Witney, Labor Relations, p.384; Bok-Dunlop, Labor and the American Community, pp. 98 ff.

23) Meltzer, Labor Law, p.955.

24) Meltzer, Labor Law, p.965.

Closed shop-Klauseln waren vor allem in Saisonbetrieben wie dem Bauhandwerk, in Hafenbetrieben [26] und in Handwerksbetrieben mit sehr speziellen Ausbildungsanforderungen üblich. Die Bevorzugung des Closed Shop in diesen Industrien rührte aus einer Wechselwirkung von strafferer Gewerkschaftsorganisation und den besonderen Arbeitsmarktverhältnissen eines einerseits sehr stark wechselnden und im anderen Falle sehr speziellen Arbeitskräftebedarf. Die Vermittlung von Arbeitnehmern durch die Gewerkschaft war hier auch zum Nutzen des Arbeitgebers [27].

Andererseits konnten die Gewerkschaften unter einem Closed Shop-Abkommen mit Vergabe und Entzug der Mitgliedschaft Arbeitnehmer in völlige Abhängigkeit treiben. Sie konnten überhöhte Eintritts- und Mitgliederabgaben verlangen und so Arbeiter wirtschaftlich ausbeuten [28] und konnten mit Mitgliedschaftbeschränkungen Rassendiskriminierung betreiben [29].

Eine von der Gewerkschaft strikt verfolgte Closed Shop-Politik bedeutet eine Umkehrung der Entscheidungsautorität bei Einstellungen. Zwar bestimmt der Arbeitgeber weitgehend [30], ob und wann er neue Arbeitskräfte einstellen will, die Gewerkschaft jedoch sucht unter ihren Mitgliedern entsprechende Arbeiter aus und schlägt sie dem Arbeitgeber zur Einstellung vor. Dem Arbeitgeber verbleibt ein Kontrollrecht, in dem er aus bestimmten Gründen - vorwiegend wegen mangelnder Eignung - gewerk-

---

25) Das National Labor Relations Board muß die Gewerkschaften gem. Sec. 9(b) bestätigen.

26) Slichter, The Impact of Collective Bargaining on Management, p.30.

27) Slichter, ibid.

28) Motion Pictures Cartoonists Local 839, 121 NLRB 1197, (1958).

29) United States v. The Sheet Metal Workers, Intern. Assn. 416 F2d 123 (1969); Houston Maritime Assn. Inc., 168 NLRB 87.

30) Soweit er nicht auch darin durch die Abkommen über Belegschaftsstärken oder gemeinsame Planungsausschüsse eingeengt wird.

schaftlich vorgeschlagene Arbeitnehmer zurückweisen kann.

Der Mißbrauch der Closed-shop-Klauseln gegenüber Arbeitgebern und Arbeitnehmern [31] zu einer gewerkschaftlichen Machtpolitik veranlasste den Congress 1947 mit dem Taft-Hartley Act den closed shop zu verbieten [32]. Zwar konnte dieses Verbot die Vereinbarung des closed shop zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern verringern, aber nicht ausschalten. Nach einer Erhebung wiesen 1946, im Vorjahr des Verbotes, 33 % aller Kollektivvereinbarungen Closed-shop-Klauseln auf, in den 50er Jahren waren es nur noch um 5 % [33]. 1959 wurde mit der Landrum-Griffin-Gesetzgebung für den Bausektor, wo das Verbot des closed shop ohnehin nicht durchgesetzt werden konnte, eine Form von Gewerkschaftssicherheitsklauseln erlaubt, die dem closed shop sehr nahe kommt [34]. Vielfach wird der closed shop auch als stilles Abkommen praktiziert; während in der Kollektivvereinbarung zwischen den Parteien ein union shop (s.u.) vereinbart ist, wird in gegenseitigem Einvernehmen ein closed shop praktiziert [35].

b) Die "union run hiring hall" (von der Gewerkschaft betriebene und vom Arbeitgeber autorisierte Vermittlungsstelle für Einstellungen) ist nicht unbedingt eine Form der Gewerkschaftssicherheits-Institutionen, in der Regel aber wird sie als solche betrieben [36]. Unter einem

---

31) In der Nachkriegszeit vor allem gegenüber Nichtorganisierten, Meltzer, Labor Law, p.955.

32) LMRA, Sec. 8(b)(2).

33) Slichter-Healy, The Impact of Collective Bargaining, p.29.

34) Sloane-Witney, Labor Relations, p.381; Agreement Associated Roofing Contractors-United Slate.....etc. Art. V Sec. 1.

35) Rains, Construction Trades Hiring Halls, 10 Labor L.J.362; Sloane-Witney, Labor Relations, p.381.

36) Meltzer, Labor Law, p.965.

hiring hall-Abkommen sichert der Arbeitgeber zu, Arbeitskräfte nur über die Vermittlung eines Gewerkschaftsbüros anzufordern und einzustellen. Der Arbeitgeber kann allerdings die vermittelten Arbeitnehmer zurückweisen, wobei die Kollektivvereinbarungen die Ablehnungsgründe meistens näher bestimmen [37].

Hiring hall-Abkommen sind nicht notwendig, aber doch meistens mit Organisationsklauseln verbunden, indem z.B. die Gewerkschaft ihre Mitglieder bevorzugt vermitteln darf (preferential hiring), [38] und durchweg wird die hiring hall noch mit einem union shop gekoppelt [39]. Die Gewerkschaften konnten hiring halls vor allem in Industrien durchsetzen, in denen vor dem Verbot durch den Taft-Hartley-Act closed shop-Klauseln vereinbart wurden, also in der schiffahrtsabhängigen Industrie und im Baugewerbe. Die Literatur weist darauf hin, daß in diesen Industrien die hiring hall tatsächlich wie ein closed shop betrieben wird [40]. D.h., Aussichten auf einen bestimmten Arbeitsplatz haben dort nur Mitglieder der entsprechenden Vertragsgewerkschaften. Bei restriktiver Aufnahmepolitik von Gewerkschaften kann es zu den gleichen Machtauswüchsen der Gewerkschaften und zur Unterdrückung einzelner Arbeitnehmer kommen. [41]

---

37) Master Agreem. Pacific Coast Shipbuilding, Art.3,4: "...right to reject for just and sufficient cause.." not to discriminate against union members; Agreement Painters and Decoraters, Art.VI Sec. 2c hält der Arbeitgeber (Vorarbeiter) einen Arbeitnehmer für unqualifiziert, dann muß der Arbeitnehmer eine Eignungsprüfung vor einem gemeinsam besetzten "Qualification Committee" ablegen, das verbindlich entscheidet.

38) Agreement Painters and Decoraters, Art. VI Sec.4.

39) Over the Road Agreement-International Brotherhood of Teamsters etc. siehe: 365 U.S.667 (1961); Agreement Painters s.o., Art. VI Sec.7, Beitritt zur Gewerkschaft innerhalb von 7 Tagen; Master Agreem. Pacific Shipbuilding, Sec.2.

40) Craig, Hiring Hall Agreements and Practices, 9 Lab. L.J.939 (1958); Slichter-Healy, Impact of Collective Bargaining, p.30; Meltzer, Labor Law, p.965.

41) Maritime Union (Gaston-Firmin-Guyon)LA 2 (1970) 75 LRRM 3005; Gonzales v. Machinists Union 78 U.S.923.

Auf die Beteiligung der Gewerkschaften bei Einstellungen hin betrachtet, bedeutet die "union run hiring hall" zumindest funktionell eine Weiterentwicklung des Beteiligungsrechtes der Gewerkschaften. Erlaubte die closed-shop-Klausel ihrem Inhalt nach nur ein Auswahlrecht nach der Mitgliedschaft, so ordnet das hiring hall-Abkommen die Auswahl der Arbeitnehmer nach Eignungs- und Vertrauensgesichtspunkten der Gewerkschaft zu, abgesehen von den einhergehenden Organisationsklauseln und -praktiken. Die Einstellung in einem Betrieb mit einer hiring hall-Klausel ist danach aufgeteilt in die Bedarfsanmeldung, die weitgehend vom Unternehmer ausgehen wird, das Aussuchen des entsprechenden Arbeiters durch die Gewerkschaft und schließlich die endgültige Einstellung oder Ablehnung durch den Arbeitgeber. Bei einer Ablehnung kommen den Gewerkschaften wiederum unterschiedliche Kontrollrechte zu.

c) Die union shop-Klausel ist die gebräuchlichste der Gewerkschaftssicherheitsklauseln. Ein union shop wird in 70 % aller Verträge vereinbart [42]. Von den 252 Kollektivvereinbarungen in den USA, die für Verhandlungseinheiten mit mehr als 5000 Arbeitnehmern gelten, enthalten 218 Vereinbarungen eine union shop-Klausel [43], so z.B. alle Unternehmen der Stahl- und Automobilindustrie [44]. Die union shop-Vereinbarung verlangt als Bedingung der Beschäftigung von Arbeitnehmern vorherige Gewerkschaftsmitgliedschaft oder aber den Beitritt zur Gewerkschaft innerhalb einer Frist und den Verbleib in der Gewerkschaft. Die Frist zum Beitritt setzen Kollektivvereinbarungen gewöhnlich mit 30 Tagen fest. [45] Trotz einiger Sicherungs-

---

42) Sloane-Witney, Labor Relations, p.382.

43) U.S. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 1686 (1970).

44) Agreement United States Steel, Sec. 5; Bethlehem Steel-U.S.A., Art. III Agreem.American CanCo.Art.5,2.

45) Dieser Zeitraum wird in Sec. (a)(3)LMRA bestimmt, aber nicht immer eingehalten.

vorschriften des Taft Hartley-Acts gegen den Mißbrauch des union shop durch überhöhte Beiträge [46] und Diskriminierung von Arbeitnehmern [47], weisen Literatur und Entscheidungen darauf hin, daß auf der Grundlage vertraglich vereinbarter union shop-Abkommen in stillschweigender Übereinkunft closed shop-Klauseln praktiziert werden [48]. In welchem Umfange der union shop mißbräuchlich zu breiterer Einflußnahme auf die personelle Organisation eines Betriebes entsprechend der closed-shop-Klausel gehandhabt wird, ist statistisch nicht erfasst.

Der gesetzmäßige Gebrauch des union shop erlaubt keinen anderen Grund zur Ablehnung der Mitgliedschaft als eine Gebührenverweigerung durch den Arbeitnehmer [49]. Zudem ist bei grob gewerkschaftsschädigendem Verhalten ein Entzug der Mitgliedschaft möglich [50].

Der union shop berührt die Entscheidungsfreiheit des Managements bei strikt gesetzlicher Handhabung - was selten ist - nicht. Der Unternehmer hat dann freien Zugang zum Arbeitsmarkt und die Gewerkschaftssicherheitsklausel greift erst nach der Einstellung mit dem Organisationspostulat ein.

d) Ähnlich unbedeutenden Einfluß auf die Einstellungsfreiheit des Arbeitgebers haben Gewerkschaftssicherheitsklauseln wie:

1. agency shop: Arbeitnehmer müssen an die gewählte Gewerkschaft Eintrittsbeiträge und die üblichen periodischen Beiträge zahlen, ohne der Gewerkschaft beitreten zu müssen, mitunter auch zu dürfen (closed union).

---

46) Sec. 8(b)(5) LMRA. Mißbrauch; Motion Pictures Cartoonists 121 NLRB 1197 (1958); Television & Radio Broadcasting Employees, 315 F2d 39.

47) Sec. 8(b)(2) LMRA.

48) Durch Zulassungsbeschränkungen zur Gewerkschaftsmitgliedschaft, siehe nur: Western Building Maintenance Co. 315 NLRB 778(1967); Television and Broadcasting Employees 315 F2d 398, überhöhte Beiträge kommen einem "closed shop" gleich.

49) Sec. 8(b)(2) und 8(b)(5) LMRA.

50) Sec. 8(a)(3) LMRA.

2. maintenance of membership: Arbeitnehmer, die bei Vertragschluß Gewerkschaftsmitglieder sind, müssen es bleiben; neu in den Verhandlungsbezirk eintretende Arbeitnehmer brauchen es nicht zu werden.
3. Union permit card ist eine abgeschwächte Form der hiring hall. Der Arbeitgeber kann Nichtorganisierte einstellen, soweit die Gewerkschaft dem Arbeitnehmer eine Erlaubnis erteilt.

3. Senioritätsklauseln

Neben den Gewerkschaftssicherheitsklauseln sind Senioritätsregelungen (seniority clauses) in amerikanischen Kollektivvereinbarungen die wohl gebräuchlichsten und weitgehendsten Einschränkungen der Freiheit des Arbeitgebers in personellen Entscheidungen [51].

Seniorität meint die Berücksichtigung des Dienstalters (Zeit ununterbrochener Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis) von Arbeitnehmern innerhalb eines Verhandlungsbezirkes (bargaining unit), eines Betriebes oder Unternehmens für Einstellungen, Wiedereinstellungen, Suspendierungen, Kündigungen, Versetzungen, Beförderungen, für die Urlaubseinteilung, Schichtanweisungen und andere personelle Organisationsangelegenheiten. Zudem werden Senioritätsrechte der Arbeitnehmer im betrieblichen Beschwerdeverfahren sowie bei disziplinarischen Maßnahmen des Arbeitgebers als Begünstigungsfaktor für den Arbeitnehmer gewertet [52].
In dieser Aufzählung offenbart sich schon die unterschiedliche Wirkungsweise der Gewerkschaftssicherheitsklauseln und Senioritätsklauseln. Während erstere zunächst nur Statusrechte der Gewerkschaft als Institution

---

51) Cartter-Marshall, Labor Economics p.344; Elkouri, How Arbitration Works, p.373.

52) Selznick, Law, Society and Industrial Justice, pp.170, 203.

absichern, des weiteren aber zur Einflußnahme auf die Vergabe von Arbeitsplätzen benutzt werden, zielt die Seniorităts klausel hauptsächlich darauf, dem Arbeitnehmer mit dem höchsten Dienstalter die größte Sicherheit des Arbeitsplatzes und die weitgehendsten Beschäftigungsvorteile zu gewähren [53]. Für die Arbeitnehmer schaffen die Gewerkschaften damit ein kollektivvertragliches System der sozialen Sicherheit, das sich leicht überschaubar für jeden Arbeitnehmer als Anreiz zur Unterstützung der Gewerkschaft ausweisen soll.

Mit Einführung der Seniorität wird die personelle Organisation des jeweiligen Geltungsbezirkes nach einem an Dienstalter orientierten Präferenzsystem im vorab festgelegt. Dadurch wird die Freiheit des Arbeitgebers, personelle Entscheidungen nach Gesichtspunkten der Produktivität, Eignung und Führung zu treffen, eingeengt.

Art und Umfang des Einflusses auf die Entscheidungsfreiheit des Managements soll daher im folgenden untersucht werden. Schon bevor Kollektivvereinbarungen zwischen Tarifpartnern üblich waren, behandelten Arbeitgeber bei personellen Veränderungen häufig ältere Arbeitnehmer vorrangig vor jüngeren, ohne freilich eine Rechtspflicht dieser Art anzuerkennen [54]. Dieses Prinzip hat sich bis heute in vielen nichtorganisierten Betrieben erhalten [55], in denen vor allem bei Entlassungen die Seniorität der Arbeitnehmer entscheidend berücksichtigt wird [56]. Zwischen den Tarifpartnern sind Senioritäts-

---

53) Aaron, Reflections on the Legal Nature and Enforceability of Seniority Rights, pp. 1532 ff. 1534; Elkouri, ibid, s. Fn.51.

54) Elkouri, How Arbitration Works, p. 375.

55) Wieweit hier gleiche Rechte wie in organisierten Betrieben gewährt werden, um Gewerkschaften aus den Betrieben fernzuhalten, kann kaum abgeschätzt werden.

56) Selznick, Law, Society and Industrial Justice, p.203.

rechte nach einhelliger Rechtsprechung obligatorische Verhandlungsobjekte unter § 8 (d) LMRA [57] durchweg Gegenstand ausführlicher aber unterschiedlicher Regelungen in den verschiedenen Industrien.
Drei Formen können als Grundtypen einer großen Variationsbreite solcher Klauseln herausgestellt werden: Strikte Seniorität (1), Seniorität bei ausreichender Eignung (2) und Abwägung von Seniorität und Eignung (3), Dabei kommen innerhalb eines Vertrages häufig unterschiedliche Typen für die verschiedenen Bereiche der personellen Angelegenheiten vor.
(1) Strikte Seniorität: Bei dieser Klausel ist der Arbeitgeber praktisch bei allen personellen Entscheidungen strikt gebunden an die Reihenfolge der Seniorität der Arbeitnehmer. Strikte Seniorität wird vorwiegend vereinbart für Suspendierungen, Entlassungen und Wiedereinstellungen von Arbeitnehmern [58], nur selten aber für Beförderungen [59].
(2) Seniorität bei ausreichender Eignung: Diese Formel mit unterschiedlicher Betonung der Eignungsvoraussetzungen ist die gebräuchlichste Senioritätsklausel in amerikanischen Kollektivvereinbarungen für Beförderungen und Versetzungen [60]. Danach haben Arbeitnehmer mit größerer Seniorität Ansprüche auf Beförderungen und Versetzungen, soweit sie in der Lage sind, die Arbeit der ausgeschriebenen Stellung zu verrichten [61]. Manche Kollektivvereinbarungen räumen dem Management ein, eindeutig besser qualifizierte Arbeitnehmer jüngerer Seniorität Arbeitnehmern älterer Seniorität vorzuziehen [62]. Andere Ver-

---

57) NLRB v. Frontier Homes Corp. 377 F2d 974; Oneita Knitting Mills Inc. v. NLRB 375 F2d 385.

58) Agreem.Jobber, Sausage and Miscellaneus, p.33; Master Agreem.Eastbay Motordealers, p.7; Agreem.American Can Co. and U.S.A., p.35.

59) Elkouri, How Arbritation Works, p.384.

60) Elkouri, ibid.

61) Safeway Meato.Plant Agreem.,p.24 "Seniorität regiert, wenn nur die Arbeit verrichtet werden kann." So auch Master Agreem.Millsmen Union, pp.8-9; Retail Butchers Agreem., pp.34-35; American Can Comp. and U.S.A.,p.34; Machine Shop Agreem., p.17.

träge hingegen stellen lediglich ab auf die ausreichende Eignung des älteren Arbeitnehmers für die angebotene Stellung. Die bessere Qualifikation eines jüngeren Mitbewerbers darf nicht berücksichtigt werden [63].

(3) Abwägung von Seniorität und Eignung: Diese Klausel regelt, wie schon die vorige, vor allem Beförderungen und Versetzungen und bestimmt, daß bei der Vergabe einer Stellung, soweit körperliche Tauglichkeit und fachliche Eignung von Bewerbern relativ gleich sind, die größere Seniorität den Ausschlag geben soll [64]. Unter einer solchen Vereinbarung ist die Freiheit des Managements, personelle Entscheidungen nach Produktivitätsgesichtspunkten zu treffen, am geringsten eingeschränkt. Um der Gewerkschaft aber eine Kontrolle über die Auswahl zu geben, ist der Arbeitgeber allgemein vertraglich verpflichtet, die Gründe für die Entscheidung offenzulegen.

Neben solchen Senioritätsregelungen sehen einige Kollektivvereinbarungen noch ein gemeinsames Gremium aus Vertretern der Gewerkschaft und des Managements zur besonderen Interessenwahrung von Senioritätsrechten vor. Dieses Gremium kann bindend personelle Entscheidungen empfehlen, die abweichend von den vertraglichen Grundsätzen über die Abwägung von Eignung und Seniorität, eine besondere Rücksichtnahme der Seniorität verlangt [65].

---

62) Master Planing Mill and Cabinetwork Agreement, Sec.15, 2,b.

63) Daran wird viel Kritik geübt in Bezug auf eine mangelnde Durchlässigkeit für junge, qualifizierte Arbeitskräfte, s.: Selznick, Law Society and Industrial Justice, pp.204 ff.; Randle, in Bakke Kerr-Anrod, Unions Management and the Public, p.396 ff. (397).

64) Agreem. States Steel Corp. U.S.A., p.75; Bethlehem Steel Agreem., p. 45; General Electric Corp. and Intern. Union of Electr. and R.W., p.51.

65) Agreem. United States Steel and U.S.A. Sec. 13, A, 2, p. 76.

A) Objektiver Entscheidungsmaßstab Seniorität.

Bedeutet das Senioritätsprinzip den Versuch, personelle Entscheidungen des Arbeitgebers an einen objektiv meßbaren Standard zu binden, dann müssen die Gewerkschaften bei modifizierten Senioritätsklauseln die Berücksichtigung von kaum objektiv zu bestimmenden Kriterien wie körperliche Tauglichkeit und berufliche Eignung mindestens kontrollieren, sollen die Senioritätsrechte nicht umgangen und damit bedeutungslos werden. In den Kollektivvereinbarungen lassen sich jedoch keine einheitlichen Kontrollrechte erkennen und vielfach beruht die Kontrolle auf einer betrieblichen Übung. Ungezählte schiedsrichterliche Entscheidungen weisen die Abwägung von Seniorität und Eignung als ständigen "Zankapfel" der Parteien aus [66]. Im wesentlichen geht es um drei Problemkreise:

a) die Berechtigung zur Feststellung von körperlicher Tauglichkeit und beruflicher Eignung. Soweit die Kollektivvereinbarungen keine ausdrücklichen Regelungen treffen, wird dieses Recht dem Management zugesprochen, während die Gewerkschaften befugt sind, die Feststellungen des Arbeitgebers zu kontrollieren [67].

b) Die Art und Mittel, mit denen Tauglichkeit und Qualifikation bestimmt werden. In aller Regel kann das Management jede vernünftige Methode zur Feststellung der Eignung anwenden, soweit dies der entsprechende Beruf rechtfertigt und erfordert. (Hauptmittel sind: Tests, Nachweis der Berufserfahrung, Probezeiten, Urteil des Vorarbeiters, Bildungsnachweis, Produktivitätslisten, Anwesenheitslisten usw.)[68]

---

66) Elkouri, How Arbitration Works, p. 377; Howard, The Role of the Arbitrator in the Determination of Ability, 12 Arb.Journ., p.14; Laupa Hoehoe Sugar Co. 38 LA 404; Nat. Cooperat. Refinery Ass. 43 LA 101.

67) 29 LA 29, 36; 27 LA 40, 49; 29 LA 394/396.

68) Laupa Hoehoe Sugar Co. 38 LA 404; American Refining and Smelting Co 29 LA 262; Bendix Aviation Co.19 LA 257; Cooper and Sobol, Seniority and Testing under Fair Employment Laws; 82 Harv.Law Rev. pp.1598-1679 (1969).

c) Die Beweislastverteilung für oder gegen eine Entscheidung. In Fällen der oben beschriebenen Klausel 3, bei der nur bei relativer Gleichheit der Eignung die Seniorität entscheiden soll, wird teilweise den Gewerkschaften auferlegt, dem Management Fehler in der Beurteilung nachzuweisen [69], um die Entscheidung anfechten zu können. Teilweise muß aber auch der Arbeitgeber den Nachweis der Richtigkeit der Beurteilung und zusätzlich noch den guten Glauben, der zur Entscheidung geführt hat, nachweisen [70]. Bei strikteren Senioritätsklauseln trägt durchweg das Management die Beweislast, daß der übergangene Arbeitnehmer älterer Seniorität ungeeignet ist [71].

B) Wirkungsbereich.

Senioritätsregelungen bewirken im Zusammenhang mit dem Erfordernis, daß Entlassungen einen gerechten und ausreichenden Grund haben müssen, (s.unten: "just and proper cause") einen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer. Solange ein Arbeitnehmer eine ausreichende Arbeitsleistung erbringt und sein Verhalten keinen Anlaß zur Kündigung gibt, kann er nur entsprechend seiner Seniorität gekündigt werden [72]. Mitwirkungsaufgabe der Gewerkschaften ist es gegenüber dem Kündigungsverlangen eines Arbeitgebers, die Schutzrechte des Arbeitnehmers entsprechend zur Geltung zu bringen.

Besondere Senioritätsvereinbarungen treffen die Tarifpartner durchweg für Entlassungen und Wiedereinstellungen infolge von Konjunkturschwankungen. Zumeist sind die

---

69) 9 LA 515 (517); 6 LA 838 (841).

70) 30 LA 674 (677); 24 LA 869 (873).

71) Pittsburg Plate Glass Co. 8 LA 317, 329; Chrysler Corp. 5 LA 333-36.

72) Die Senioritätswirkungen entsprechen hier den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes, § 1 Abs. 1 und 2 in Deutschland, das eine soziale Rechtfertigung von Kündigungen erfordert.

Senioritätseinheiten für diese Fälle sehr weit, mitunter umschließen sie mehrere oder alle Betriebe eines Unternehmens. Muß entlassen werden, scheiden die Arbeitnehmer in umgekehrter Reihenfolge der Seniorität innerhalb der Einheit aus. Das bewirkt dann ständig Umbesetzungen an den Arbeitsplätzen, wenn Arbeitnehmer mit älteren Senioritätsrechten, deren Arbeitsplätze in der Baisse überflüssig werden, Arbeitnehmer mit geringerer Seniorität von ihren Arbeitsplätzen verdrängen [73]. Um die Kettenreaktionen solcher Umbesetzungen (bumping) in einem erträglichen Maße zu halten, werden in manchen Kollektivvereinbarungen gemeinsame Ausschüsse von Arbeitgebern und Gewerkschaften eingerichtet. [74]

In aller Regel bleiben den wegen Arbeitsmangel oder Krankheit suspendierten Arbeitnehmern Senioritätsrechte von einem bis zu vier Jahren erhalten, d.h. die Arbeitnehmer werden einem sogenannten Senioritätspool zugeordnet [75]. Innerhalb der vertraglich festgelegten Zeit besteht dann für alle Stellenangebote ein vorrangiger Wiedereinstellungsanspruch in der Reihenfolge der Seniorität bzw. der umgekehrten Reihenfolge der Entlassung, allerdings unter Berücksichtigung der Eignung für die zu vergebende Arbeitsstelle [76].

Das Vorrecht von Arbeitnehmern, die der "seniority-pool"-Liste angehören, gilt für unterschiedliche Bezirke. Manchmal gilt es für alle Betriebe eines Unternehmens, gleichgültig, ob diese weit entfernt liegen und es bezieht sich auch auf neu zu eröffnende Betriebe eines Unternehmens [77].

---

73) Agreement American Can Co. and U.S.A. Sec. 11,7; Elkouri, How Arbitration Works, p. 378.

74) Chamberlain, Collective Bargaining, p. 96.

75) Agreement Bethlehem Steel and U.S.A., Sec. 10; Agreement American Can Co. a. U.S.A., Sec.11,7 ff.; Agreement United Steel a.U.S.A., Sec. 13; Sloane-Witney, Labor Realtions, p. 418.

76) American Can, Sec.11,4; Dauer der Senioritätsrechte 2-5 Jahre; United States Steel, Dauer 6 Monate.

77) Agreem.Unit.States Steel, Sec.13,m,n, auch auf neue Betriebe.

Eine besondere Form der Seniorität wird in einigen Kollektivvereinbarungen Gewerkschaftsvertretern [78] und vereinzelt auf Verlangen der Arbeitgeber besonders wichtigen oder qualifizierten Arbeitnehmern gewährt.[79] Das geschieht durch Verleihung einer sogenannten "super-seniority", die die herausgehobenen Arbeiter mit einer vervielfachten Dienstalterberechnung auszeichnet und insbesondere einen wirkungsvollen Kündigungsschutz bietet. Die "super-seniority" für Gewerkschaftsvertreter, als häufigste Sonderbehandlung, soll der Kontinuität der Gewerkschaftsführung dienen [80]. Auf Arbeitgeberseite soll die Heraushebung eines kleinen Stammpersonals diesem auch in der wirtschaftlichen Stagnation betriebsnotwendige Arbeiter erhalten, unabhängig von ihrer Seniorität.

Wesentlich für die Sicherheit der Arbeitnehmer einerseits und dem Grad der Beschränkung der Entscheidungsfreiheit des Managements andererseits ist die Größe der Arbeitnehmergruppe, die in einer Senioritätseinheit zusammengefasst ist. Die Größe von Senioritätseinheiten zeigt eine Abhängigkeit von der Technologie der jeweiligen Betriebsart. Sind die technischen Ausstattungen innerhalb einer Verhandlungseinheit oder eines Betriebes sehr unterschiedlich, dann ist die Austauschbarkeit der Arbeitnehmer naturgemäß sehr gering. Die Senioritätseinheit umfasst dann im Unterschied zur Verhandlungseinheit (für die der Kollektivvertrag gilt) nur einzelne Abteilungen. In Massenindustrien oder im Handel gelten dagegen sehr viel umfangreichere Senioritätseinheiten. Abgesehen von diesen für die verschiedenen Ausbildungsanforderungen notwendigen Unterschieden bestimmen Kollektivvereinbarungen in aller Regel unterschiedliche Senioritätseinheiten für Entscheidungen wie Beförderungen

---

78) Agreem. Bethlehem Steel, Sec.14; Agreem. American Can Sec. 11,12; Agreem. General Motors-U.A.W., Sec.14,8.

79) NLRB v. Erie Resistor Corp., 373 US 221.

80) U.S.Department of Labor, Analysis of Lay-off, Recall and Work Sharing Procedures in Union Contracts, Bulletin No. 1209, 1957, pp.21-24.

und Versetzungen zum einen, Entlassungen und Wiedereinstellung zum anderen und Ferienpläne, Pensionen, Schichtanweisungen usw. zum dritten [81].

Arbeitnehmer können also Seniorität auf betriebsweiter Ebene für z.B. einen Weihnachtsbonus beanspruchen, bei Beförderungen jedoch nur Senioritätsrechte innerhalb einer - ihrer - Abteilung geltend machen. Unterschiede in den Senioritätseinheiten bestehen in erster Linie in sehr großen Unternehmen.

Die Rechtsnatur der Senioritätsregelungen in Kollektivvereinbarungen ist ungeklärt [82]. Unstreitig kann ein Arbeitnehmer in einem Betrieb, für den eine Kollektivvereinbarung besteht, seine Vorrechte zunächst über das betriebliche Beschwerderecht geltend machen [83].

Ungeklärt ist zudem die Fortwirkung von Senioritätsrechten: Nämlich, ob der Anspruch auf Seniorität auch nach Ablauf des Kollektivvertrages oder bei der Verlegung oder Aufgabe eines Betriebes erhoben werden kann. In der Rechtsprechung und in der Literatur wird z.T. vertreten, Senioritätsrechte begründeten in der Person des Arbeitnehmers eine Art Vermögensrecht [84]. Danach könnten Senioritätsrechte auch nach Ablauf der Kollektivvereinbarungen unter besonderen Umständen fortbestehen [85]. Die wohl überwiegende Meinung vertritt dagegen, daß Senioritätsrechte - anders als etwa

---

81) Master Agreem. Motor Car Dealers p.6, United States Steel Agreem. Sec.13,8; etc. Cartter and Marshall, Labor Economics, p.343.

82) Grundlegend: Aaron, Reflections on Nature and Enforceability of Seniority Rights, 75 Harv., Law Rev., pp.1532-1564.

83) Bei erfolgloser Beschwerde entweder 1) Klage gegen den Arbeitgeber aus Sec.301 LMRA vor einem ordentl. Gericht wegen Vertragsbruches oder 2) Klage gegen die Gewerkschaft vor dem National Labor Relations Board aus Sec. 8 b LMRA wegen "unfair representation", falls die Gewerkschaft die Beschwerde nicht ihrem Gehalt entsprechend im Beschwerdeverfahren verfolgt. Siehe Beschwerderecht infra.

84) Selznick, Law, Society and Industrial Justice, p.203 "kind of property that creates a preferred status"; Ross, Comments of Kadish, Proceedings, National Aca-

vertragliche Altersversorgung oder Urlaubshilfe, die einen bleibenden Anspruch der Arbeitnehmer direkt begründen - völlig vom Bestehen eines Kollektivvertrages abhängig sind [86]. Das beweise sich daran, daß bei wirtschaftlichen Veränderungen Senioritätsrechte von den Tarifpartnern ohne Einverständnis der Arbeitnehmer aufgegeben oder verändert werden müssten und daß dies auch in der Praxis üblich sei [87]. Nach dieser Ansicht beinhaltet Seniorität nur ein Ordnungsgesetz für die Verteilung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsvorteilen [88]. Senioritätsrechte begründen danach jedoch keine selbständigen Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer [89], sondern vom Tarifvertrag abhängige relative Statusrechte der Arbeitnehmer untereinander.

Die Vielfalt der verschiedenen Senioritätsvereinbarungen in Kollektivverträgen ist unübersehbar. Sie reichen von der einfachen Zusage der Berücksichtigung des Dienstalters von Arbeitnehmern bis zur Bestimmung der Seniorität als alleiniges Kriterium für personelle Maßnahmen jeder Art. Die gewerkschaftlichen Begründungen für die Einschränkung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers durch Senioritätsklauseln sind folgende: [90]

1. Seniorität bietet einen objektiven Maßstab für alle personellen Entscheidungen des Arbeitgebers. Sie ist damit wenig exakt faßbaren Kriterien wie körperliche Tauglichkeit, Eignung, Erfahrung usw. überlegen.

---

zu 84) demy of Arbitrators 17th Ann.Meet., p.144, "a species of property right".

85) Zdannock v. Glidden Co. 368 U.S. 814(1961); Friedr.v. Electric Heater Corp.198 F.Supp.246 D.N.J.(1961); Odcie v. Gear & Tool Co. 195 F.Supp. 826 (1961).

86) Intern. Union of United Auto Aircraft and Agricultural Work v. Robert Shaw Control Co. 405 F2d 29.

87) Leeder v. Cities Service Oil Co. 199 Okla 618, 189 F2d 189 Aufgabe von Senioritätsrechten. Aden v. Louisville & N.R.Co. 276 SW 911, Coast Line R.R. 221 NC 66, 19 S.E 2d 124; Aaron, Reflections on the Nature and Enforceability of Seniority Rights, 75 Harv. Law Rev., pp. 1532-1567, 1555.

88) Aaron, Reflections...., p.1542.

89) Humphrey v. Moore 375 U.S.335,345-350(1964); Blumrosen

2. Seniorität erlaubt der Gewerkschaft, bei konkurrierenden Wünschen ihrer Mitglieder immer einen eindeutigen und für die Arbeitnehmer vorhersehbaren Standpunkt zu beziehen. Damit wird möglicher Konfliktstoff zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern abgebaut.

3. Seniorität schafft für jeden Arbeitnehmer einen genau übersehbaren Standort seines Beschäftigungsverhältnisses. Er kann die Sicherheit seiner Anstellung einschätzen; ein Faktor, der bei der ständig hohen Arbeitslosigkeit in den U.S.A. sehr wichtig ist. Außerdem kann er seine Beförderungs- und Versetzungschancen in etwa beurteilen.

4. Seniorität unterstützt die Sicherheit der Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer auf Kosten der Jüngeren; ein aus sozialer Sicht wünschenswertes Ergebnis.

Sicherlich setzen sich Gewerkschaften auch für die Einführung und die Erweiterung des Senioritätsprinzips in den Betrieben ein, um die eigene Autorität zu stärken [91], denn dann ist es Aufgabe der Gewerkschaftsvertretungen, die Senioritätsansprüche der einzelnen Arbeitnehmer zur Geltung zu bringen, d.h., sie u.U. gegen die personellen Vorstellungen der Arbeitgeber durchzusetzen.

---

zu 89) Seniority Rights and Industrial Change; Zdannok v. Glidden Co. 47 Minn. Law Rev. 505 (1963); Aaron, Reflections, ibid, pp. 1541, 1548, 1561.

90) Anlehnung an Cooper and Sobol, Seniority and Testing under Fair Employment Laws, 82 Harv. Law Rev., pp. 1598 - 1679, p. 1504 (1969).

91) Elkouri, How Arbitration Works, p. 374.

Dies geschieht in den gemeinsamen Ausschüssen zur Bewertung von Eignung gegenüber Seniorität und den paritätisch besetzten Beschwerdeinstanzen. Welchen Umfang die Mitbestimmung der Gewerkschaften in der personellen Organisation der Betriebe aufgrund von Senioritätsregelungen einnimmt, kann bei der Vielfalt der Kollektivvereinbarungen nur im Einzelfall exakt bestimmt werden. Die entsprechende Einschränkung der Entscheidungsfreiheit seitens der Arbeitgeber wird in der Literatur durchweg als besonders tiefgreifend bezeichnet [92]. Doch wird außerdem auf die erheblichen Nachteile hingewiesen, die die Praxis der Senioritätsregelungen mit sich bringt [93]. Angeführt wird z.B.: Seniorität erziehe zur Gleichgültigkeit und Mittelmäßigkeit, weil es die Leistung vernachlässigt; Seniorität verhindere den Aufstieg junger, fähiger Arbeitnehmer zugunsten älterer, nicht notwendig qualifizierterer Arbeitnehmer. Diese Benachteiligung führe zu häufigem und für die Wirtschaft kostspieligem Arbeitsplatzwechsel ihrer Arbeitnehmer; Seniorität löse durch die Abstufung der Vorrechte Kettenreaktionen bei personellen Veränderungen aus, die hohe Kosten verursachen. So weise sich Seniorität insgesamt als Hemmschuh für die Produktivität der Wirtschaft aus [94].

Darüberhinaus ist die Seniorität häufig als Mittel zur Diskriminierung von Minoritäten, insbesondere von Negern, mißbraucht worden [95].

---

92) Slichter-Healy, The Impact of Collective Bargaining on Management, p.45; Elkouri, ibid, p.373; Cartter and Marshall, Labor Economics p.344; Chamberlain and Kuhn, Collective Bargaining, p.97.

93) Randle, The Pros and Cons of Seniority, in Bakke etc. Unions, Management and the Public, pp.421-424.

94) Cartter and Marshall, Labor Economics, pp.344-345; Randle, ibid; Selznick, Law, Society and Industrial Justice, pp.210-211.

95) Cooper and Sobol, Seniority and Testing..., 82 Harv. Law REv. pp.1598 ff.; Cartter and Marshall, Labor Economics, p. 345.

4. Beteiligung der Gewerkschaften an Disziplinarmaßnahmen.

Der amerikanische Gesetzgeber verbietet Arbeitgebern nur solche Disziplinarmaßnahmen, die aufgrund von menschenrechtlicher Diskriminierung (d.h.: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, nationale Herkunft oder Verwandtschaft und Glauben) und "Union activities" (Eintreten für eine Gewerkschaft) gegen Arbeitnehmer getroffen werden [96]. Disziplinarregelungen müssen daher in Kollektivvereinbarungen aufgestellt werden, wenn Arbeitnehmer gegen eine willkürliche Handhabung der Entscheidungsfreiheit von Arbeitgebern geschützt werden sollen. So haben Gewerkschaften durchweg die Aufnahme von materiellen Disziplinarbeschränkungen und vor allem prozedurale Erfordernisse mit gewerkschaftlichen Beteiligungsrechten durchsetzen und in Kollektivvereinbarungen einbringen können. Disziplinarregelungen sind ausgerichtet auf die Entlassung als ultima ratio des Arbeitgebers, und nur für Entlassungen setzen Kollektivvereinbarungen recht einheitliche, aber nur sehr generell bestimmte Mindestanforderungen. Eine Entlassung kann nur aufgrund von "just and proper cause" oder "just and sufficient cause" ausgesprochen werden [97]. Auch wenn Kollektivvereinbarungen nicht ausdrücklich den "just cause" fordern, gilt er doch in der Rechtsprechung als Voraussetzung jeder Disziplinarkündigung [98]. Neben die Kündigungsvoraussetzung stellen einige Kollektivvereinbarungen, daß der jeweilige Vorarbeiter als Vertreter des Arbeitgebers [99] allein berechtigt sei, die mangelnde Qualifikation von Arbeitnehmern zu beurteilen und darum die Kündigung einzuleiten [100]. In einigen großen Unter-

96) Civil Rights Act of 1964, Title VII Sec.703;Sec.8,a,1 und 3 LMRA.

97) Agreements: United Automobile Workers, United Steelworkers, Teamsters (Over the Road Agr.), United Electrical Workers of America.

98) Agreem.Oakland Typographical Union Sec.25; United Slate, Tile etc. Sec. 5.

99) Gem.Sec.2,3 LMRA dürfen Vorarbeiter nicht der Gewerkschaft angehören.

100) Elkouri, How Arbitration Works, p.411.

nehmen der Stahl- und Automobilindustrie muß jedoch die Gewerkschaftsvertretung vor jeder Kündigung benachrichtigt werden. Widerspricht der betroffene Arbeitnehmer oder auch die Gewerkschaftsvertretung nicht innerhalb von 5 Tagen, kann der Arbeitnehmer entlassen werden. Im Falle eines Widerspruchs kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur von der Arbeit suspendieren. Es muß dann zunächst eine Anhörung erfolgen und die gemeinsamen Ausschüsse der Gewerkschaftsvertretung und des Arbeitgebers für Entlassungen mit einer Prüfung der Kündigung befaßt werden [101].

Nur wenige Kollektivvereinbarungen bezeichnen im einzelnen Kündigungsgründe, dafür wird im allgemeinen auf die Betriebsvereinbarung hingewiesen. Diese werden zumeist einseitig von den Arbeitgebern erlassen. Ein Vorrecht, das dem Arbeitgeber entweder ausdrücklich in der "Managements Rights"-Klausel ausdrücklich bestätigt wird, oder aber als Teil des gewohnheitsrechtlich begründeten Direktionsrechtes des Arbeitgebers gilt, wenn es von der Kollektivvereinbarung nicht geregelt wird [1].

Betriebsordnungen stellen die eigentlichen materiellen Ge- und Verbotsregelungen für die Betriebe auf. Neben den Entlassungsgründen regeln die Betriebsordnungen auch Maßregeln für weniger gravierende Verstöße. Dabei werden

---

101) Diese Prozedur entspricht der Mitbestimmung des Betriebsrates bei Kündigung in Deutschland nach § 102 BetrVG 72, Anhörungsrecht zusätzlich aber Widerspruch, gebunden an einen Katalog von Gründen.

1) Dunlop and Healy, Collect.Barg., pp.108-109; Elkouri, How Arbitration Works, p.350; obwohl dieses Gebiet mit zu den obligatorischen Verhandlungsrechten gehört. Southland Point Co.Inc., 157 NLRB 795(1966); je nach Ausprägung der Klausel über "Managements Rights" hat die Gewerkschaft ein Informationsrecht; Holiday Inn Central, 181 NLRB 160 (1970); Clark Truck Line 168 NLRB 500, 66 LRRM 1363 oder ein Verhandlungsrecht über alle Änderungen der Betriebsordnungen; Tex-Tan Wellhausen Co. 172 NLRB 93 (1968) 70 LRRM 1206.

ausgesetzt: Verwarnungen, Strafpunktordnungen mit Höchstzahlen bis zur Entlassung [2] und ferner häufig unbezahlte Suspendierungen von Arbeitnehmern von einem bis zu mehreren Tagen [3].

Manche Betriebsordnungen regeln auch unabhängig vom Beschwerderecht bestimmte Anhörungsrechte und Beweispflichten für Disziplinarmaßnahmen.

Die Gewerkschaften nehmen Kontrollrechte sowohl über die Betriebsregeln selbst als auch über die Maßregeln, die vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, wahr. Dies geschieht vornehmlich in den gemeinsamen Ausschüssen der Beschwerdeinstanz, in denen z.B. Diskriminierung, besondere Härten oder Unklarheiten in dieser Betriebsordnung oder die Unvereinbarkeit von Betriebsordnung mit der Kollektivvereinbarung geltend gemacht werden kann. [4] Da das Recht zum Erlaß von Betriebsordnungen durch den Arbeitgeber in erster Linie gewohnheitsrechtlich begründet wird [5], muß ein Arbeitgeber beim Erlaß völlig neuer Betriebsordnungen oder erheblicher Änderungen der alten Betriebsordnung mit der Gewerkschaft über solche Wechsel verhandlen [6]. Neben der Kontrolle über die Regelungen der Betriebsordnung selbst bestimmen Gewerkschaftsvertreter in den Beschwerdeausschüssen über die Anwendung der Maßregeln gleichberechtigt mit den Arbeitgebervertretern mit. In dieser Mitbestimmung in den gewerkschaftlichen Beschwerdeausschüssen liegt das Schwergewicht der gewerkschaftlichen Interessenvertretung als Kontrollorgan. Die Praxis der Beschwerdeentscheidungen und das schiedsrichterliche Spruchrecht wirken dann auf die Gestaltung der Betriebsordnungen und deren Handhabung durch den Arbeitgeber gestaltend zurück [7]. Das Erfordernis des "just and proper

---

2) Dunlop-Healy, Coll.Barg., pp.115-119.

3) Agreem.United States Steel and U.S.A., Sec. 8a, p.39.

4) Elkouri, How Arbitration Works, p.352.

5) Dunlop-Healy, Coll.Barg., p.115.

6) Tex-Tan Wellhausen Co.172 NLRB 93(1968), 70 LRRM 1206; Firestone-Rubber & Tire Co.179 NLRB 118(1969), 72 LRRM 1530.

7) Firestone Rubber etc., ibid; Dunlop-Healy, Coll.Barg. pp.108-109.

cause" steckt demgegenüber nur einen Mindestrahmen für das Disziplinarrecht ab, um der Gewerkschaft auch in den nicht von der Betriebsordnung geregelten Fällen Einspruchsmöglichkeiten einzuräumen. Andererseits sollen die Verhandlungsrechte der Gewerkschaften in bezug auf die Betriebsordnungen nur als Korrektiv für Sonderfälle eingreifen, in denen der Arbeitgeber die Betriebsordnung grundsätzlich ändern will, damit auch in diesen Fällen eine Kontinuität und Voraussehbarkeit für die Arbeitnehmer im betrieblichen Ordnungsrecht sichergestellt wird.

IV. Einfluß der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Unter den wirtschaftlichen Angelegenheiten soll in diesem Kapitel der weite Bereich aller technischen, finanziellen und wirtschaftlichen Vorhaben vom Arbeitsplatz bis zur Unternehmensentscheidung verstanden werden.

1. Direktionsrecht und Verhandlungspflicht.

Sogenannte "Managements Rights"-Klauseln weisen den wirtschaftlichen Entscheidungsbereich grundsätzlich dem Arbeitgeber zu. Aber selbst wo Kollektivvereinbarungen dies nicht ausdrücklich festlegen, ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten unbestritten [8]. Andererseits verpflichtet § 8 (d) LMRA den Arbeitgeber über "conditions of employment" [9], guten Willens mit der entsprechenden Gewerkschaft zu verhandeln. Zwar strahlen letztlich alle wirtschaftlichen Entscheidungen, die von Arbeitgebern getroffen werden, auf die Arbeitsbedingungen im Betrieb aus, sodaß mit einer solchen Generalklausel alle Entscheidungen des Arbeitgebers unter die Verhandlungspflicht einbezogen werden könnten. Ein so weiter Eingriff in die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers war aber nicht Absicht der Gesetzgebung [10], noch hat die Rechtsprechung die Generalklausel dorthin entwickelt. Die Verhandlungspflicht über "conditions of employment" soll weder die

---

8) Elkouri, How Arbitration Works, p.302, "Unless restricted by contract, it is managements prerogative to determine what is to be produced, when it is to be produced, and how it is to be produced".

9) Arbeitsbedingungen.

10) § 8 (d) wurde vom Labor Management Relations Act, der sogen. Taft-Hartley-Gesetzgebung 1947 eingefügt, die unter dem Eindruck der Nachkriegs-Streikwelle den Einfluß der Gewerkschaften einschränken wollte. Meltzer, Labor Law, p.29.

unternehmerische Initiative kontrollieren noch das wirtschaftliche Direktionsrecht in Frage stellen [11], sie erfasst im wesentlichen nur die Auswirkungen wirtschaftlicher Entscheidungen, die sich unmittelbar auf die Arbeitnehmer auswirken. Zielvorstellung einer Mitwirkung an wirtschaftlichen Entscheidungen ist nicht die Verwirklichung einer Wirtschaftsdemokratie, also Teilnahme am wirtschaftlichen Entscheidungsprozeß an sich, sondern Einflußnahme auf Entscheidungen, die erfahrungsgemäß arbeitsmäßig oder finanziell besonders nachteilig auf die Arbeitnehmer zurückwirken [12].

So wird eine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers nicht dadurch ausgelöst, daß er die Produktionsmethoden im Betrieb ändert [13]. Aber voraussehbare Kündigungen im Gefolge einer solchen Änderung begründen ein gewerkschaftliches Verhandlungsrecht, das auch die eigentlich wirtschaftliche Entscheidung der Änderung einschließen kann, wenn sich die Kündigungen nicht durch andere Maßnahmen verhindern lassen.

Wirtschaftliche Änderungen infolge des technologischen Fortschrittes mit Folgen wie Entlassungen, vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und Einstufung in geringer bezahlte Arbeitsplätze haben vor allem die Mitglieder der traditionellen Handwerksgewerkschaften getroffen. Daher haben diese Gewerkschaften versucht, besonders auf Entscheidungen über Änderungen infolge des technologischen Wandels Einfluß zu nehmen, um den Folgeerscheinungen mit einer Reihe von sozialen Maßnahmen zu begegnen: [14]

---

11) Selznick, Law, Society and Industrial Justice, p.179 "the collective bargain does not attack the premises of industrial order."

12) Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S. (1964) pp.203 ff.

13) Coca-Cola Bottling Workers 186 NLRB 142 (1970), 75 LRRM 2579; Dixie-Ohio Express Co. (CA 6th)(1969) 70 LRRM 3336.

14) Healy, Creative Coll. Barg., pp.29 ff.

1) Absicherung der Arbeitsplätze - insbesondere bei langjährigen Mitarbeitern - durch ein System der Bevorrechtigung nach dem Dienstalter (Seniority system), sowie Beibehalten besonderer Ausbildungserfordernisse für Berufe, die traditionell eine spezielle Schulung verlangen, die aber durch die Technologie vereinfacht wurden.

2) Förderung betrieblicher Umschulung und bevorzugte Wechselmöglichkeit von Arbeitnehmern innerhalb verschiedener Betriebe eines Unternehmens. Bei Einführung arbeitssparender Technik, Verlängerung der Kündigungsfristen und Auszahlung von Übergangsgeldern aus Fonds, die der Arbeitgeber für eingesparte Arbeit einrichten muß.

3) Generell wurde der Einsparung von Arbeitsaufwand, die der technologische Fortschritt mit sich brachte, mit einer Verkürzung der allgemeinen Arbeitszeiten und frühzeitigerer Versetzung in den Ruhestand begegnet [15].

Solche allgemeinen sozialen Maßnahmen zur Begegnung von Härten, die insbesondere durch den Wandel der Technik ausgelöst werden, konnten die Gewerkschaften durch Einflußnahme auf wirtschaftliche Entscheidungen der Arbeitgeber durchsetzen. Diese Einflußnahme geschieht durch Kollektivverhandlungen und Mitwirkung an der Ausführung der vertraglichen Vorschriften. Sie wird ausgeübt auf den verschiedenen Stufen des Unternehmensaufbaues mit unterschiedlicher Intensität des Einflusses, der weitgehend von der organisatorischen Stärke der Gewerkschaften abhängt.

Immer jedoch ist der gewerkschaftliche Einfluß auf Arbeigeberentscheidungen verankert in der spezifisch amerikanischen Spielart der Arbeitnehmerbeteiligung, in der Pflicht und dem Recht über "conditions of employment" zu verhandeln. Sie verlangt Aufgeschlossenheit gegenüber den Vorschlägen des Tarifpartners, ohne die Kampfbereit-

---

15) Helstein, The Reaction of American Labor to technological Change, Labor in an Changing America, p.76.

schaft einschränken zu wollen [16].
Wieweit aber genau der Pflichtenkreis des "good faith bargaining" reicht, lässt sich insbesondere bei dem stark im Wandel begriffenen Gebiet des gewerkschaftlichen Einflusses auf wirtschaftliche Angelegenheiten abstrakt kaum darstellen. Unterschiedliche organisatorische Stärke, wirtschaftliche Macht, Bereitschaft zur Mitverantwortung und die bisherige Praxis, Einfluß auf Entscheidungen des Arbeitgebers auszuüben, erlauben nur beispielhaft die Beteiligung der Gewerkschaften an wirtschaftlichen Entscheidungen am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen aufzuzeigen.

Neben den Maßnahmen der Arbeitgeber, die selbst oder deren Folgen Verhandlungen obligatorisch machen, haben die Parteien in Kollektivvereinbarungen oder nur als betriebliche Übung für bestimmte Bereiche auch Beteiligungsrechte für die Gewerkschaften eingerichtet, die nicht nur die Verhandlungspflicht konkretisieren, sondern über deren Rahmen hinaus Mitwirkungsrechte am Entscheidungsprozeß einräumen, wo erst die Folgen der Entscheidung die Verhandlungspflicht auslösen würden [17].

2. Einfluß der Gewerkschaften auf Arbeitsablauf und Gestaltung der Arbeitsplätze.

a) Information und Beratung.

Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, die jeweils berechtigte Gewerkschaft über alle Fakten zu informieren, die für Kollektivverhandlungen [18] und die Wahrnehmung der Rechte aus den Kollektivvereinbarungen notwendig sind [19]. Ausgerichtet ist diese Informationspflicht auch bei Fragen der unmittelbaren Arbeitsplatzumgebung auf Tarifffragen [20], erfasst dabei aber auch bis

16) NLRB v. American Nat.Ins.Co., 343 U.S. 395; NLRB v. Jones & L.Steel Corp..301 U.S.1; Fireboard Paper Products Corp.v.NLRB, 379 U.S. 203.

17) Libby,McNeill and Libby v.Wisc.Co.,69 LRRM 2579(1970).

18) Fafnir Bearing Co. v.NLRB (CA 2) 362 F2d 716.

19) NLRB v. Acme Industrial Co.385 U.S.432.

zu einem gewissen Grade die auslösenden technischen Daten.

So muß ein Arbeitgeber Zeitstudien für Akkordbemessungen einer Gewerkschaft auf Verlangen zugänglich machen [21] und ihr eigene Zeitstudien als Kontrollmaßnahme gestatten [22]. Informationsrechte sind den Gewerkschaften immer wieder für Arbeitsplatzbeschreibung, -bewertung und -einstufung gegenüber anderen Arbeitsplätzen von den Gerichten zugesprochen worden [23], sofern dies die Parteien nicht ausführlicher- was meistens der Fall ist - im Vertrage regelten.

Beschreibung, Bewertung und Einstufung der Arbeitsplätze als Grundlage für alle Lohnfragen finden bei den Gewerkschaften wohl die stärkste Beachtung von allen arbeitsplatzorientierten Fragen. Daher verlangen Kollektivverträge Auskünfte über alle relevanten Daten von den Arbeitgebern und räumen vielfach den Gewerkschaften ein ständiges Zugangsrecht zum Betrieb ein, damit diese eigene Kontrollmessungen durchführen können. Das Zurückhalten von Informationen dieser Art hat die Rechtsprechung als Weigerung, Kollektivverhandlungen zu führen, angesehen [24].

Über Arbeitsmethoden und das in einem Betrieb zulässige Handwerkszeug haben vor allem die Handwerksgewerkschaften in ihren Kollektivvereinbarungen Regelungen getroffen, die bei geplanten Änderungen die Anhörung und Beratung der Gewerkschaft verlangen [25].

---

20) United Furniture Workers v. NLRB (CA 4) 388 F2d 880; Curtiss-Wright Aeronautical Div.v.NLRB (CA 3) 347 F2d 61

21) Timken Roller Bearing Co. v. NLRB (CA 6) 325 F2d 746.

22) McGraw Edison Co.(CA 8) 72 LRRM 2918 (1969).

23) NLRB v. Rockwell Standard Corp. F.(CA 6) 60 CCH LAB Cas 10124; Taylor Forge & Pipe Works v.NLRB (CA7) 234 F2d 227.

24) Rockwell Standard Corp.(CA 6) 71 LRRM 2328 (1969).

25) Agreements: Painters and Decorators Joint Committee, Sec.20; Plumbers & Gas Fitters Union Local 444, AFL/CIO, Plumbing-Heating and Piping Employers Council of California, p.78.

Für die Einhaltung der vertraglich gesetzten Maßstäbe sorgt in erster Linie der shop steward. Er ist der Kontaktmann der Belegschaft, der zwischen der örtlichen Gewerkschaftsführung und dem Vorarbeiter von seiten der Betriebsführung [26] vermittelt [27]. Bei Änderung der Arbeitsweise an einigen Arbeitsplätzen oder bei Aufstellung von einer neuen Maschine ist zunächst der shop steward zu informieren [28].

Ziel solcher Informationen muß es für die Gewerkschaft natürlich sein, Änderungen zuungunsten ihrer Mitglieder abzufangen. Hier ist ihr Einfluß aber begrenzt. Sie kann nicht die technischen Änderungen selbst angreifen [29], sondern nur Lohn- und Beschäftigungsnachteile, die solche Änderungen mit sich bringen. Freilich regeln viele Kollektivvereinbarungen Konsultationsrechte der Gewerkschaften schon für das Entscheidungsstadium der Änderung von Arbeits- und Produktionsmethoden [30], um auch bei den technischen Fragen bereits die Arbeitnehmerinteressen entscheidungsrelevant zu machen.

In einigen Kollektivvereinbarungen ist die "managements rights"-Klausel so einschränkend gefasst, daß schon daraus Beteiligungsrechte der Gewerkschaften für Arbeitsablauf und Gestaltung der Arbeitsplätze hergeleitet werden [31].

b) Kontrollrechte:

Gewerkschaftliche Kontrollrechte über die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmethoden sind meist eine

---

26) In den USA sind Vorarbeiter nach Sec.2,3 LMRA nicht Arbeiter i.S. d. LMRA und können daher nicht Gewerkschaftsmitglieder werden. Eine eigene Vorarbeitergewerkschaft hat nur eine unbedeutende Mitgliederzahl.

27) Hauptaufgabe des shop steward.

28) Re Mason & Hughes, Inc. 86 NLRB 848.

29) Aufkin-Foundry and Machine Co.181 NLRB 35 (1970), 73 LRRM 1575; Dixie Color Printing Corp. 156 NLRB 1431, 61 LRRM 1285; einseitige Einführung neuer Arbeitsmethoden in: National Supply Co. 26 LA 666, 668; Einführung einer Fließbandfertigung, wo vordem Einzelfertigung betrieben wurde: McConnel Aircraft Corp. 21 LA 424, 427; Reynolds Metals Co. 25 LA 44, 48-49.

Konkretisierung der Verhandlungspflicht des Arbeitgebers nach § 8 (d) LMRA. Wie schon bei den Informationspflichten zeigen Kollektivvereinbarungen die ausführlichsten Regelungen der Kontrollrechte in der Beschreibung, Bewertung und Einstufung der Arbeitsplätze, da dies in unmittelbarem Zusammenhang mit allen Vergütungsfragen steht. Gewerkschaften können daher einen Zugang von einigen Fachleuten für die Arbeitsbewertung zum Betrieb verlangen, um bei Neueinführung von Fertigungsmethoden oder Maschinen die betrieblich gesetzten Maßstäbe und Bewertungen zu kontrollieren [32] und die Ergebnisse solcher Unterlagen für künftige Kollektivverhandlungen zu verwerten.

Das bedeutet aber nicht, daß Gewerkschaften den Arbeitsablauf und die Arbeitsmethoden oder deren Änderung auf ihre Wirtschaftlichkeit überprüfen dürfen [33]. Ihrem Kontrollrecht unterliegt wiederum lediglich die Bewertung dieser Maßnahmen in Hinblick auf den Lohnfaktor [34].

Eine Weiterführung der Kontrolle der Arbeitsbewertung stellen Vereinbarungen dar, in denen je nach Produktionszweig alle Arbeiter bestimmten Bewertungsstufen zugeordnet werden. Diese Einstufungen und Ausbildungen, die die Kollektivvereinbarungen dafür jeweils verbindlich vorschreiben, müssen selbst dann beibehalten werden, wenn durch Änderungen der Arbeitsmethoden die Arbeitsanforderungen einfacher werden [35]. Solche Klauseln wollen jede mögliche

---

30) Agreements: Jobber Sausage & Miscellaneus p.40; United Slate Tile and Composition Roofers, Sec. 15; International Union of Electrical Workers and Westinghouse Electr.Corp., Sec. 21.

31) 30 LA 115, 117; 26 LA 1,3.

32) McGraw Edison Co.(CA 8), 1969, 72 LRRM 2918; Agreem. Bethlehem Steel Co.United Steelw.of America. Appendix 9.

33) Dixie Ohio Express Co.(CA 6) 1969, 70 LRRM 3336; Agreem. American Can Co.-U.S.A.,Sec.7,10; die Einrichtung untersteht dem Management, die Kontrolle dagegen der Gewerkschaft.

34) United Fireproof Warehause Co.v.NLRB (CA 7) 356 F2d 494.

35) Agreem.: East Bay Automotive Council, p.31; American Can Co.-U.S.A., Sec.7,10.

Schlechterstellung durch den technologischen Fortschritt verhindern. Die Kontrollrechte sind hier zu Garantieerklärungen ausgeweitet. (In ihrer Funktion sind sie den Senioritätsrechten sehr ähnlich. Beide sprechen der Gewerkschaft eine eigentumsähnliche Position an den Arbeitsplätzen zu [36] und verhindern insbesondere die Schlechterstellung oder Gefährdung von Arbeitsplätzen älterer Arbeitnehmer. Sie haben dadurch als positiven Effekt eine wünschenswerte soziale Schutzfunktion.) Andererseits verbieten viele Kollektivvereinbarungen eine exzessive Festschreibung von Bewertungsstufen, das sogenannte "Featherbedding", eine früher viel praktizierte Beschränkung des Arbeitgebers, die es ihm verbietet, arbeitseinsparende oder erleichternde Hilfsmittel und Methoden einzuführen [37].

Vorschriften, die Gewerkschaften Kontrollrechte über die Gestaltung der Arbeitsplätze einräumen, sind überwiegend auf betrieblicher Basis in die Betriebsordnungen festgelegt, die ergänzend zu den Kollektivvereinbarungen, vor allem das Ordnungsrecht regeln. Vereinzelt regeln aber auch Verträge Ausstattung und Beschaffenheit der Arbeitsplätze [38] oder verlangen eine "menschengerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung" mit Vorschriften über sanitäre Anlagen, Umkleideräume, Pausenräume, Belüftung usw.[39]

Insbesondere in den Kollektivvereinbarungen der kleinen und mittleren Betriebe mit den "trade unions" werden die Werkzeuge, die für das Handwerk erlaubt sind, aufgezählt und einschränkend werden noch die Werkzeuge genannt, die der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern als eigene verlangen kann [40].

---

36) Perlman, Selig R., A Theory of Labor Movement, p.277, "The safest way to assure group control over opportunity ...was for the union... to become the virtual owner and administrator of the jobs."

37) Agreements: United Slate, Tile and Compos. Roofers and Associated Roofing Contractors, p.25; Master Agreem. Pacific Coast Shipbuilding, p.16; U.A.W.and General Motors Art.,9,11;Bethlehem Steel Corp.-U.S.A.,p.165.

38) Agreem. Jobber Sausage and Miscellaneus, Art.17.

c) Gemeinsame Ausschüsse:

Gemeinsame Ausschüsse, die sich mit wirtschaftlichen Fragen der Arbeitsplätze befassen, sind vor allem in den Betrieben der großen Industrieunternehmen, der Automobil-, Elektro-, Stahl- und Kohlebranche eingerichtet. Wo in kleineren Unternehmen Kollektivvereinbarungen den Gewerkschaften meistens Kontrollrechte über Bewertung, Beschreibung und Einstufung der Arbeitsplätze zuweisen, dem Management selbst aber die Festsetzung der Maßstäbe vorbehalten bleibt, werden diese Aufgaben in den genannten Industrien von paritätisch besetzten Ausschüssen wahrgenommen. Die Kompetenzen solcher Ausschüsse sind jedoch unterschiedlich geregelt. Einige Kollektivvereinbarungen lassen Beschreibung, Bewertung und Einstufung durch die gemeinsamen Ausschüsse selbst vornehmen und räumen der Gewerkschaft damit ein echtes Mitbestimmungsrecht ein [41]. Die Mehrzahl solcher Ausschüsse sind jedoch nur mit Beratungs- und Kontrollfunktionen ausgestattet. Die genannten Aufgaben werden dann vom Management nach Beratung durch deren gemeinsamen Ausschuß wahrgenommen. Der Ausschuß kann die Maßnahmen des Managements aber kontrollieren und bei der Betriebsleitung beanstanden. [42]

---

39) Agreements: Pacific Coast Shipbuilding, p.39; California Bakery Association, Machine Shop, p.22.

40) Agreements: Painters and Decoraters, Sec.20; Plumbers Local 444, p.18; Plumbing and Fitting U.A., p.7; Associated Roofing Contractors, p.26.

41) Agreements: United Mine Workers, Sec. 8,4; Für bestehende und durch technologische Veränderungen entstandene neue Arbeitsplätze; United States Steel - U.S.A. p. 147, Joint Conference Board mit abschließender Entscheidung über Auslegung aller Arbeitsbedingungen, die in der Kollektivvereinbarung aufgeführt sind. Bei Nichteinigung des Gremiums entscheidet ein Schiedsrichter verbindlich.

42) Agreements: Westinghouse Corp. and I.U.E., Art. 10 Sec. 4; General Motors - U.A.W., Sec. 20; Lediglich Beratung durch gemeinsamen Ausschuß; American Can Co.- U.S.A., Arbeitsbewertungsausschuß mit Kontrollkompetenzen.

3) Einfluß der Gewerkschaften auf Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten in Betrieb und Unternehmen.

a) Information - Anhörung - Beratung.

Eine Informationspflicht, die dem Arbeitgeber auferlegt, seine Belegschaft über wirtschaftliche Daten eines Betriebes oder Unternehmens zu unterrichten, gibt es im Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten nicht. Im Gegenteil, da das kollektive Arbeitsrecht auf der Vertretung aller Arbeitnehmerinteressen ausschließlich durch Gewerkschaften basiert, kann eine direkte Unterrichtung oder auch Verhandlung des Arbeitgebers mit seiner Belegschaft eine Verletzung des Vertretungsrechtes der berechtigten Gewerkschaft bedeuten [43]. Das ist dann der Fall, wenn eine direkte Kontaktaufnahme zu den Arbeitnehmern geeignet ist, den Status der Gewerkschaft als Vertretung der Arbeitnehmer zu unterminieren oder insbesondere, wenn der Arbeitgeber die Absicht hat, die Belegschaft gegen die Gewerkschaftsführung auszuspielen [44]. Konsultiert der Arbeitgeber allerdings die Gewerkschaft im vorab über diese beabsichtigten Informationen, und teilt er der Gewerkschaft seine Absicht mit, die Belegschaft direkt zu informieren, dann ist der direkte Kontakt zur Belegschaft zulässig [45], obgleich der Informationspartner des Arbeitgebers grundsätzlich nur die von der Belegschaft mit Mehrheit gewählte Gewerkschaft ist [46].

In der Praxis wird ein Arbeitgeber ein Interesse an direkter Information an die Belegschaft vor allem bei schwierigen Kollektivverhandlungen haben, um der Belegschaft den Standpunkt des Unternehmens und die daraus resultierende Verhandlungsposition darzulegen. Solche Handlungsweise kann einen erheblichen Druck auf die Gewerkschaft ausüben, wenn die Belegschaft lieber die Bedingungen des Arbeitgebers annehmen will als den Empfehlungen der Gewerkschafts-

---

43) Safeway Steel Scaffolds Co.(CA 5) 66 LRRM 2136,(1967).

44) "Unfair Labor Practice" gem. Sec.7 LMRA.

45) Little Rock Downtowner,Inc.168 NLRB 107(1967),66 LRRM 1267

46) 172 NLRB 21 (1968) 68 LRRM 1393.

führung zu folgen.
Der Elektrokonzern General Electric hat viele Jahre eine solche Informationspolitik, verbunden mit einem festen, "letzten Tarifangebot" [47] betrieben und große Erfolge bei den Tarifabschlüssen ohne nennenswerte Streikvorkommen erreichen können [48]. Aufgerufen, über die Rechtmäßigkeit einer solchen Verhandlungstaktik zu entscheiden, hat der Supreme Court 1969 in einer Grundsatzentscheidung [49] erklärt, das Unternehmen habe letztlich echte Kollektivverhandlungen verweigert ("refusal to bargain collectively" gem. Sec. 8(a)(5) LMRA) und damit das gesetzliche Postulat der Gutwilligkeit ("good faith bargaining" gem. Sec. 8(d) LMRA) mißachtet, als es der Gewerkschaft ein letztes und unabänderliches Angebot ("last and firm offer") unterbreitete und gleichzeitig für dessen Annahme bei der Belegschaft warb.

Nur wenige Kollektivvereinbarungen enthalten Vorschriften über die Informationspflichten beider Parteien und soweit solche vereinbart wurden, sind sie nur generell gefaßt. So z.B. bei den United Steel Workers of America [50] in einer Vorschrift, die der Kollektivvereinbarung unter der Überschrift "Purpose and Intent of the Parties" vorangestellt wird: "The representatives of the Company and the Union shall continue to provide each other with such advance notice as is reasonable under the circumstances on all matters of importances in the administration of the firm's labor agreement, including changes or innovations affecting the relations."

---

46) 172 NLRB 21 (1968) 68 LRRM 1393.

47) "last and firm offer"

48) Chamberlain, Collective Bargaining, p.135 Fn38; Meltzer Labor Law, p.719; Diese Verhandlungstaktik wird nach ihrem Begründer, dem Vizepräsident von General Electric, L.E. Boulware, Boulwareism genannt.

49) NLRB v. General Electric Co.418 F2d 736 (2d Circ.1969). Der Supreme Court entschied über die Kollektivverhandlungen v.1960 u.bestätigte die Entscheidung des NLRB.

50) Agreement United States Steel Corp.-U.S.A., Production and Maintenance Employees Sec. 1.

Unter einer solchen Vorschrift sind die Parteien vorwiegend zu Information verpflichtet, die der Durchführung von Vertragspflichten dienen und nur in der letzten Passage werden vage weitere Informationen vom Arbeitgeber verlangt.

Die Literatur betont häufig, daß es für wirtschaftlich verantwortliche Kollektivverhandlungen absolut notwendig ist, den Gewerkschaften umfassend wirtschaftliche Daten von Betrieb und Unternehmen zugänglich zu machen, und daß auf lange Sicht gesehen für beide Seiten zufriedenstellende Ergebnisse bei den Kollektivverhandlungen auf einer verläßlichen Informationspolitik beruhen [51]. Statistische Erhebungen zeigen denn auch eindeutig, daß dann, wenn Gewerkschaften die wirtschaftliche Situation von Betrieb und Unternehmen genau einschätzen können, weniger aufwendige Verhandlungen und auch Kampfmaßnahmen geführt werden, und darüberhinaus die Gewerkschaft einen besseren Stand gegenüber ihren Mitgliedern hat [52]. Umso erstaunlicher ist es, daß in Kollektivvereinbarungen nur so wenige Regelungen über Informationsrechte getroffen werden. Das heißt jedoch nicht, daß solche Rechte nicht bestehen, sie werden nur selten vertraglich vereinbart und vielmehr aufgrund mündlicher oder schriftlicher Übereinkunft in den Betrieben von den Parteien weniger formell abgesteckt.

In welchem Rahmen Informationspflichten in wirtschaftlichen Angelegenheiten von den Gewerkschaften gefordert werden können, läßt sich daher am besten an den Entscheidungen der Rechtsprechung ablesen. Nach der Rechtsprechung besteht gegenüber den Gewerkschaften eine Unterrichtungs- und Verhandlungspflicht der Arbeitgeber vor jeder endgültigen Entscheidung über strukturelle Änderungen des Be-

---

51) Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p.74.

52) Ross, Wage Price Determination, p.57, s. insbes. die sogen. Hicks Curve; Dunlop-Healy, Collective Bargaining p. 180; Cartter-Marshall, Labor Economics, p.318 ff.

triebes [53].

Da sind insbesondere: die Vergabe von Arbeiten, die bisher im Betrieb verrichtet wurden, an Subunternehmer oder auch an Arbeiter, die nicht zur Verhandlungseinheit gehören [54], Verlegung oder Stillegung von wesentlichen Betriebsteilen oder ganzen Betrieben [55], wesentliche Änderungen von Arbeits- oder Produktionsmethoden [56], sowie Zusammenschlüsse mit anderen Betrieben. [57]

Unterrichtungs- und Verhandlungsrechte der aufgezählten strukturellen Veränderungen sind für die Gewerkschaften vor allem im Zusammenhang mit den begleitenden wirtschaftlichen Daten von Bedeutung. Welche Fakten neben und außer der Unterrichtung über strukturelle Änderungen ein Arbeitgeber seiner Betriebsgewerkschaft zugänglich machen muß, ist sehr streitig [58].

---

53) NLRB v. Acme Industrial Co., 385 U.S. 432(1967). Grundsätzlich Miller: Employer Duty to furnish Economic Data to Unions-Revisited, 17 Lab. L.J.(1969) 272,275.

54) Fibreboard Paper Products Corp. v. NLRB, 379 U.S.203, (1964), Grundsatzentscheidung; Weltronic Co.(CA 6) (1969) 73 LRRM 2014; May Aluminium Inc.(CA 5)(1968), 68 LRRM 2547; NLRB v. Transmarine Navigation Corp. (CA 9) 380 F2d 933, Betriebsverlegung.

55) U.A.W. v. General Motors Corp., Daily Labor Report No. 46, 8. März 1967, p.3, zur Stillegung eines Betriebsteiles; Cooper Thermometer Co., 160 NLRB 1966, 63 LRRM 1219, Verlegung eines Betriebes; American Carpet Mills, Inc. 170 NLRB 197 (1968), 69 LRRM 1078, zur Verlegung eines Betriebsteiles.

56) Ozark Trailers Inc. 161 NLRB 48(1966); Carl Rocket etal dba. Renton News Record 136 NLRB 1294 (1962), Einführung von autom.Druckmaschinen; Russel Newman Mfg.Co.Inc. 158 NLRB 1195, zur Änderung von Arbeitsmethoden; Re Mason & Hughes Inc. 86 NLRB 848, Änderung; Philadelphia Marine Trade Ass.v.Int.Longshore Ass.350 U.S.843, Einführung neuer Maschinen und Entlademethoden.

57) Truck Drivers and Helpers, Local 568 v.NLRB 397 F2d 137 (1967), Zusammenschluß, Information, insbesondere unter Rücksichtnahme auf Senioritätsrechte.

58) Einerseits NLRB v.Truitt Mfg.351 U.S.149, weite Informationspflicht, alles, was sich irgendwie auf die Arbeitsbedingungen auswirkt; andererseits Kroger Co.v. NLRB 399 F2d 455, Einschränkung auf Teildaten der Arbeitsplatzbewertung und -einstufung.

Die neueste Rechtsprechung hat jedoch einen weithin anerkannten Entscheidungsmaßstab aufgestellt, die Regel der "presumtive relevance of information" [59]. Danach muß die verlangte Information in einem offenkundigen Zusammenhang mit irgendeinem rechtmäßigen Verlangen der Gewerkschaft für Kollektivverhandlungen stehen, um eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers zu begründen [60]. Dabei trifft die Gewerkschaft die Beweispflicht, den Zusammenhang der verlangten Information mit den Kollektivverhandlungen aufzuzeigen [61].

Auf dem Lohnsektor werden für offensichtlich relevante Daten alle Löhne, Akkordlöhne, Prämien [62], die freiwillig gezahlten Sonderzulagen, Kosten der Sozialpläne für Gesundheit, Wohlfahrt und Urlaub gehalten [63].

Bei Produktionsfragen muß den Gewerkschaften Unterrichtung über Zeitstudien und Einstufung von geplanten Arbeitsplätzen gewährt werden [64], und wo Änderungen in Produktionsmethoden geplant werden, muß der Arbeitgeber die Auswirkungen für Arbeitsplätze und Lohnzahlungen aufzeigen [65]. Die Arbeitgeber brauchen jedoch nicht die reinen Kostenberechnungen der Betriebe vorzulegen [66].

---

59) Shell Oil Co.v.NLRB (CA 9)(1971),441 F2d 813,77 LRRM2043

60) Shell Oil Co.v.NLRB, ibid pp.2047 ff.; aufbauend auf die Entscheidungen: Fafnir Bearing Co.v.NLRB (CA 2) 362 F2d 880; Curtiss-Wright Corp.v.NLRB (CA 3) 347 F2d 61; NLRB v.Acme Industrial Co.385 U.S.432. Die noch weiter reichende Unterrichtungspflicht im Cyanamid Case aufgestellt durch das NLRB wurde ausdrücklich abgelehnt, Cf.American Cyanamid Co.129 NLRB 683 (1960).

61) NLRB v. Rockwell Standard Corp. (F CA 6) 60 CCH Lab. Cas. 1024, die der Sup.Court im Shell Oil Co.-Fall zitiert.

62) NLRB v. Item Co.(CA 5) 220 F2d 956, cert.den.350 U.S.836.

63) United Furniture Workers v.NLRB (CA 4) 388 F2d 880, Sonderzulagen; NLRB v.John Swift Co.(CA 7) 277 F2d641.

64) Taylor Forge & Pipe Workers v.NLRB (CA 7) 234 F2d 227; Timken Roller Bearing Co.v.NLRB (CA 6) 325 F2d 746.

65) Re Mason & Hughes Inc. 86 NLRB 848.

66) Re General Aniline & Film Corp. 124 NLRB 1217.

Eine besonders umfassende Aufklärungspflicht trifft den Arbeitgeber immer dann, wenn er plant, bestimmte Arbeiten oder Fertigungsvorgänge, die bisher in der Verhandlungseinheit verrichtet wurden, an Subunternehmer zu vergeben oder auch nur an Arbeiter, die einer anderen Verhandlungseinheit angehören. Zumeist schränken Kollektivvereinbarungen die Vergabe von Arbeiten auf genau abgegrenzte Sonderfälle ein [67]. Abgesehen von vertraglichen Sonderregelungen müssen Arbeitgeber genau Auskunft geben, mit allen verfügbaren wirtschaftlichen Daten, warum die Vergabe der Arbeit aus der Verhandlungseinheit geplant wird und notwendig ist [68].

Die besondere Bedeutung der "contracting out" und "subcontracting"-Fälle im amerikanischen Arbeitsrecht rührt aus den seit 30 Jahren anhaltend hohen Arbeitslosenziffern und aus den eigentumsähnlichen Rechtsansprüchen der Gewerkschaften an den Arbeitsplätzen in ihren Verhandlungseinheiten [69] her. (Diese Position zeigte sich auch schon bei den Seniority-clauses).

Informationen über die finanzielle Situation von Betrieb oder Unternehmen braucht ein Arbeitgeber nicht zu geben, insbesondere nicht über Gewinne und Verluste, die reinen Produktionskosten oder die vorhandenen Rücklagen [70]. Eine umfangreiche Informationspflicht über alle verfügbaren finanziellen Daten trifft den Arbeitgeber jedoch immer dann, wenn er Tarifforderungen der Gewerkschaften ablehnt mit der Begründung, zu den verlangten Aufbesserungen wirtschaftlich nicht in der Lage zu sein [71] oder durch eine

---

67) Agreements: General Electric Corp.-I.U.E.; General Motors Corp. U.A.W.; American Motors Co.-U.A.W.; American Steel Corp.-U.S.A.; Bethlehem Steel Corp.-U.S.A.

68) Boeing Co.Vertol Division, 182 NLRB No.62(1970), 74 LRRM 1165; Fibreboard Paper Products Corp.v.NLRB 379 U.S.207 (1964).

69) Perlman, Selig R.,A Theory of Labor Movement. Kapitel über "Seniority Rights".

70) United Furniture Workers v.NLRB (CA 4),388 F2d 880; Kroger Co.v.NLRB (CA 6) 399 F2d 455, Kapitallage, Marketing, Preispolitik, Produktionsfaktoren.

71) NLRB v. Truitt Mfg.Co.351 U.S.149; Carub Truck Leasing, Inc.(CA 6) 361 F2d 404; NLRB v.Southland Cork Co.(CA 4) 342 F2d 702.

Steigerung der Produktionskosten seine Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den übrigen Firmen der Branche zu verlieren [72]. Die Rechtsprechung hat für diese Fälle, in denen sich Arbeitgeber auf wirtschaftliche Zwangslagen berufen, verlangt, daß der Beweis für die ausweglose Lage erbracht werden müsse. D.h., die finanzielle Situation des betroffenen Betriebes oder Unternehmens, - nur der von der Kollektivvereinbarung gedeckte Teil, nicht alle Betriebe oder Unternehmen [73] - müssen Kapital- und Ertragslage [74] Produktionskosten [75], Gewinnspannen [76], Soziallasten [77] und Prämienkosten offenlegen [78]. Je nach der Art der Betriebe ändert sich auch die Art der Daten, die unter die Informationspflicht der Arbeitgeber fallen.

Diese Pflicht findet jedoch dort ihre Grenze, wo dem Arbeitgeber selbst die verlangte Information nicht ohne weiteres zur Verfügung steht. Er ist nicht verpflichtet, das verlangte Material eigens für die Gewerkschaft erstellen zu lassen [79]. Einer besonderen Formvorschrift hat die Rechtsprechung die Unterrichtungspflicht nicht unterworfen. Bei einfacheren Tatbeständen genügt grundsätzlich auch die mündliche Darstellung. Eine mündliche Unterrichtung z.B. über komplizierte Lohnberechnungen soll jedoch nicht genügen. [80]

---

72) United Steelw. of America v. NLRB 401 F2d 88.

73) United Fire Proof Warehouse Co. v. NLRB (CA 7) 356 F2d 494.

74) Re Cincinnatti Cordage & Paper Co. 141 NLRB 72.

75) NLRB v. Western Wirebound Box Co.(CA 9), 356 F2d 88.

76) NLRB v. Celotex Corp. (CA 5) 364 F2d 552.

77) Cone Mills Corp., 169 NLRB 449 (1968) 67 LRRM 1241, zu den Kosten eines Pensionsplanes für den Betrieb.

78) International Tel. & Tel. Corp.v.NLRB (CA 3)382 F2d 366

79) NLRB v. Western Wirebound Box Co. (CA 9) 356 F2d 521; NLRB v. United Brass Workers, Inc.(CA 4) 287 F2d 689.

80) J.J.Case Co.v.NLRB (CA 7) 253 F2d 149.

b) Kontrolle

Vereinbarungen, die den Gewerkschaften eine Kontrollfunktion über strukturwandelnde wirtschaftliche Maßnahmen der Arbeitgeber einräumen, gibt es nur wenige in den Kollektivvereinbarungen, da eine Kontrolle über wesentliche Änderungen praktisch immer durch die Verhandlungspflicht nach § 8 (d) LMRA garantiert ist und daher nicht noch gesondert vereinbart wird.

Relativ häufig sind noch Kontrollvorschriften gegen die Vergabe von Arbeiten oder Produktionen an Subunternehmer, das bereits besprochene "subcontracting" [81], obwohl auch dies von der Verhandlungspflicht erfaßt wird. So begrenzen Kollektivvereinbarungen die Vergabe von Arbeiten aus der Verhandlungseinheit oder auch aus dem Unternehmen auf enge Voraussetzungen. Für die fragliche auszulagernde Produktion z.B. müssen die erforderliche Spezialausrüstung oder Spezialhandwerker in dem entsprechenden Betrieb nicht verfügbar sein oder deren Anschaffung bzw. Ausbildung unwirtschaftlich sein. Weiter dürfen keine früher entlassenen Arbeiter auf der Liste zur Wiedereinstellung in den Betrieb stehen, und das "subcontracting" darf natürlich auch keine Entlassungen verursachen. Liegt eine diser negativen Voraussetzungen vor und will der Arbeitgeber dennoch eine Fertigung aus dem Betrieb vergeben, sehen viele Kollektivvereinbarungen Vetorechte für die Gewerkschaften vor, andere setzen gemeinsame Ausschüsse ein (s.infra).

Selbst wenn Kollektivvereinbarungen sehr weitreichende "Managements Rights-Klauseln" enthalten, die alle wirtschaftlichen Entscheidungen der Produktion oder Fertigung als ausschließliches Arbeitgebervorrecht ausweisen, befreit dies nach der Rechtsprechung in Fällen des "subcontracting" nicht von der Verhandlungspflicht vor einer endgültigen Entscheidung durch das Management [82].

---

81) Sloane-Witney, Collective Bargaining, p.432.

82) International Union United Automobile Workers v.NLRB 381 F2d 265; Revision der negativen Entscheidungen des NLRB 123 u. 63 LRRM 1160 (1966).

Kontrollrechte haben Gewerkschaften auch bei der Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen. Nach der Rechtsprechung der Court of Appeals [83] brauchen Arbeitgeber zwar nicht über die Entscheidung, einen Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen zu verlegen, mit den Gewerkschaften zu verhandeln [84]. Aber die Auswirkungen, die solche Verlegungen mit sich bringen, bedürfen ausführlicher, vorheriger Informationen und Verhandlungen [85]. Kollektivvereinbarungen enthalten nur vereinzelt Kontrollregelungen für Betriebsverlegungen, häufiger aber Vorschriften, die für den Eigentumswechsel von Betrieben vorsehen, daß alle vertraglichen Arbeitsbedingungen von dem Nachfolger mit übernommen werden müssen [86].

Zusammenfassend lässt sich sagen: Gewerkschaftliche Kontrollrechte über wirtschaftliche Angelegenheiten von Betrieben oder Unternehmen sind abhängig von der Verhandlungsstärke der jeweilig beteiligten Gewerkschaft. Dabei setzen insbesondere bei den großen Industriegewerkschaften immer mehr die überörtlichen Gewerkschaftsführungen die Verhandlungsmaßstäbe, denen dann auf lokaler Ebene in allen grundsätzlichen Absprachen gefolgt wird. Die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers ist Ausgangspunkt aller gewerkschaftlichen Kontrolle. Nach ständiger Rechtsprechung bedeutet diese Pflicht mehr als nur sterile Verhandlungen mit festen Standpunkten [87]. Es verlangt den ernsthaften Willen, zu einer

---

83) Nicht so das National Labor Relations Board in Re McLoughlin Mfg.Corp. 164 NLRB 23.

84) NLRB v. Transmarine Navigation Corp. 380 F2d 933; NLRB v. Rapid Bindery Inc.293 F2d 170.

85) Cooper Thermometer Co.v.NLRB 376 F2d 684; NLRB v. Lewis 246 F2d 886; Weltronic Co.73 LRRM 2014 (1969); May Aluminium 68 LRRM 2547 (1968).

86) Agreements: Jobber Sausage & Miscelaneus,p.41; Machine Shop Parkery Agr.,Sec.31; derartige Regelungen finden sich vor allem in Industrien, die besonders vom Wandel durch Konzentration oder technischen Fortschritt betroffen sind.

87) Ft.Wayne Corrugated Paper Co.v.NLRB (CA 7) 111 F2d 869; NLRB v. American Nat.Ins.Co.343 U.S. 395.

gemeinsamen Lösung zu kommen [88], während einseitige Handlungen schon immer eine Verletzung dieser Pflicht bedeuten [89]. Müssen Arbeitgeber, wie der Fibreboard Case [90] grundsätzlich festgelegt hat, also vor jeder Entscheidung über Anderung von Arbeitsmethoden, Vergabe von Arbeiten oder Produktionen an Subunternehmer und Schließung oder Verlegung von Betriebsteilen oder Betrieben mit den Gewerkschaften in Verhandlungen eintreten, die ihnen abverlangen, die wirtschaftlichen Maßnahmen auf die Arbeitnehmer abzustimmen, dann ist darin eine Kontrolle der Entscheidungsfreiheit des Unternehmers zu sehen.

Besonders einschneidende vertragliche Kontrollrechte, die einen weitgehenden Eingriff in die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Unternehmers bedeuten, gibt es in einigen Unternehmen für die allgemeinen Arbeitsbedingungen. Das bekannteste Beispiel hierfür sind die Verträge der Eisenbahnergewerkschaften, die nach der Umstellung auf Elektro- und Diesellokomotiven weiter verlangten, daß auf jeder Lokomotive, gleich welcher Art, ein Heizer mitzufahren habe [91].

Ein weiteres Beispiel sind Kollektivvereinbarungen der Dockarbeiter, die verlangen, daß keine Ware, die ein Schiff bringt, direkt zum Weitertransport verladen werden darf. Jede Palette muß zunächst auf dem Kai abgesetzt werden und von den Longshoremen bearbeitet werden; dies verlangen die Kollektivverträge [92], obwohl es in aller Regel einen zusätzlichen Arbeitsgang bedeutet. Außerdem sind Maß- und Gewichtsbeschränkungen für die Paletten vertraglich festgelegt.

---

88) NLRB v.W.R. Hall Distributor 343 U.S.(CA 10) 341 F2d 359; Jeffery-De Witt Insulator Co.v.NLRB (CA 4) 91 F2d 134.

89) NLRB v.Katz, 369 U.S.736; United Steelworkers of America v. NLRB 390 F2d 846.

90) Fibreboard Paper Prod.Corp. v. NLRB 379 U.S. 203.

91) Brotherhood of Locomotive Engineers v.Missouri-Kansas-Texas Railroad Co.,U.S.S.C. 41.ed.2d 1379 (1960).

92) Kossoris, Working Rules in West Coast Longshoring, Monthly Labor Review, Jan.1961, pp.2-3.

Setzergewerkschaften konnten in Kollektivverhandlungen durchsetzen, daß in den Zweigbüros von Zeitungen zusätzliche Matern hergestellt werden müssen, obgleich dort keine Zeitungen mehr gedruckt werden [93]. Oder es wird bestimmt, daß nur ein bestimmter Prozentsatz von Reklameanzeigen in photomechanischem Verfahren aufgesetzt werden darf, während der Rest in herkömmlicher Herstellungsweise bearbeitet werden muß, obwohl dies wesentlich kostspieliger ist [94].

In den Verträgen vieler Handwerksgewerkschaften wird die Verwendung von bestimmtem Handwerkszeug und auch Arbeitsmaterialien vorgeschrieben und häufig auch eine Mindestzahl von Arbeitern, die für einen Arbeitsgang zu beschäftigen sind [95].

Die verschiedenen Praktiken amerikanischer Gewerkschaften die zusätzliche Arbeit verlangen ("make work rules"), überflüssige Arbeitskräfte zur Bedingung machen, Höchstquoten setzen und sich gegen jeden technologischen Fortschritt wenden, werden als "Featherbedding" bezeichnet. Das Featherbedding zeigt sich als Auswuchs des Sicherheitsbedürfnisses von Arbeitnehmern und institutioneller Absicherung der Gewerkschaften gegen einen Verlust in der Mitgliedschaft, ausgelöst durch den technologischen Wandel [96].

Nach § 8 (d) (6) LMRA ist es zwar verboten, jedoch nur in der extremen Form, daß Geldleistungen gefordert werden für Arbeiten, die nicht verrichtet wurden oder nicht verrichtet werden sollen [97]. Die Bezahlung geleisteter, aber überflüssiger Arbeit, die heute übliche Form des "Featherbedding", ist nach dem LMRA nicht verboten.

---

93) Intl.Typographical Union, 86 NLRB 951(1949); American Newspaper pub.Assn.v.NLRB 345 U.S.100.

94) Newspaper Contracts Oakland Typographical Union.

95) Agreem.: Piledrivers, Carpenter, Bridge Wharf and Dock Builders; Agreement Painters and Decoraters; Machine Shop Agr.; Bok-Dunlop, Labor and the American Community, pp.213-214.

96) Water. Legal and Managerial Control of Work restrictions in Industry; 14 Lab.L.J.766 (1963).

Abgesehen von den Kollektivvereinbarungen der Handwerksgewerkschaften finden sich auch in denen der großen Industriegewerkschaften immer einige Vorschriften, die bestimmte, herkömmliche Arbeitsverfahren, handwerkliche Ausbildungserfordernisse, trotz weitgehend automatischer Herstellung oder die Anzahl der Arbeitskräfte für einen Arbeitsgang verlangen [98], und das, obwohl gerade diese Kollektivvereinbarungen im allgemeinen in einer gesonderten Vorschrift alle Maßnahmen, die die Produktivität einschränken können, verbieten [99].

Die Beurteilung des "Featherbedding" ist in den Vereinigten Staaten ausgesprochen uneinheitlich, da zwischen technologischem Fortschritt und der Entwicklung der Arbeitslosigkeit kein Zusammenhang besteht [100]. Das "Featherbedding" wird daher vielfach als sozial wünschbares und geeignetes Instrument angesehen, besonders Arbeitnehmer der vom Wandel betroffenen Industriezweige zu schützen durch den Arbeitsplatz sichernde, vertragliche Auflagen für den Arbeitgeber. [101] Andererseits wird es als Hemmschuh einer notwendigen wirtschaftlichen Entwicklung verdammt [102].

---

97) § 8 (d) (6) LMRA: "It shall be unfair labor practice for a labor organization to cause or attempt to cause an employer to pay or to deliver or agree to pay or deliver any money or other thing of value in the nature of an exaction, for services which are not performed or not to be performed."

98) Agreements: General Electric Corp. - I.U.E. Sec.24 u.41; Bethlehem Steel Corp. - U.S.A., Art.5 Sec.1.

99) Agreement Bethlehem Steel - U.S.A., Appendix 17.

100) Meltzer, Labor Law, p.553, m.w.N."...the question of wether automation is a job-creator or a job-destroyer is not answerable."

101) Ferkiss, Technological Man: The Myth and the Reality (1969), p.132.

102) Rees, The Effects of Unions on Resource Allocation, 6 J. Law and Economy (1963) pp.69, 76.

Unabhängig von derartigen Wertungen bedeutet das "Featherbedding" eine erhebliche Einengung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit in wirtschaftlichen Angelegenheiten und es ist in den Händen der Gewerkschaft eine Kontrolle über das Ausmaß des technologischen Wandels an den Arbeitsplätzen [103].

C. Beteiligung von Gewerkschaften an wirtschaftlichen Entscheidungen in Betrieben und Unternehmen.

Die staatlich verfügte Kooperation zwischen Unternehmern und Gewerkschaften in den Unternehmensleitungen, besonders der Stahl- und Kohleindustrie während des Zweiten Weltkrieges in den USA stieß auf die heftige Ablehnung der Kollektivpartner und wurde sofort nach Außerkrafttreten der Sondergesetzgebung mit Kriegsende überall aufgegeben. Eine kooperative Haltung in der Betriebsleitung durch die Parteien schien dem System freier und unbeeinflußter Kollektivverhandlungen zu widersprechen [104]. Als die 50er Jahre ernste wirtschaftliche Probleme durch internationale Konkurrenz, verstärkte Sättigung der Märkte, sowie Automation und eine ansteigende Arbeitslosigkeit brachten, versuchten einige Unternehmen, durch einen neuen Führungsstil Kosten zu reduzieren und die Produktivität zu steigern [105]. Unter dem Druck kritischer wirtschaftlicher Situationen begannen zunächst meist kleinere Unternehmen [106], später auch einige der großen Industriegiganten, anstelle eines konfliktorientierten Verhältnisses zu den Gewerkschaften, eine kooperative Haltung einzunehmen und

---

103) Bok-Dunlop, Labor and the American Community, p.457.

104) Reich, Nathan, Coll.Bargaining: The Untied States and Germany, 8 Lab.Law Journal (1957) pp.342, 343.

105) Bok-Dunlop, Labor and the American Community, p.266; Harbison, Union Management Cooperation, p. 368; Chamberlain-Kuhn, Coll. Bargaining, pp. 422 ff., 429 ff.

106) Harbison, Union Management Cooperation, pp.368 ff.

diese an wirtschaftlichen Entscheidungen in Betrieben und Unternehmen zu beteiligen.

Es entwickelten sich verschiedene Beteiligungsmethoden unterschiedlicher Intensität, bei denen man aber entsprechend der amerikanischen Wirtschaftsordnung zwei Einflußebenen unterscheiden kann:

I. Beteiligung an der Ausführung der kollektivvertraglichen Bestimmungen, insbesondere durch gemeinsame Ausschüsse.

II. Formelle und informelle Zusammenarbeit der Parteien während der Laufzeit der Verträge zu gemeinsamer Lösung besonderer Probleme. Diese Zusammenarbeit dient der Vorbereitung neuer Kollektivvereinbarungen.

Beide Beteiligungsmethoden sollten abseits der üblicherweise überhitzten Atmosphäre der Verhandlungen unter dem Druck des Ablaufes der geltenden Kollektivvereinbarungen durch gemeinsame Arbeit der Tarifpartner, sachgerechtere Lösungen für die wirtschaftlichen Probleme des Betriebes hervorbringen. Im Beschwerdewesen setzte sich die partnerschaftliche Behandlung aller Konflikte durch einen vertraglichen Instanzenzug gemeinsamer Ausschüsse allgemein durch. Im wirtschaftlichen Bereich wird noch heute in aller Regel konfliktorientiert verhandelt [107]. Der Arbeitskampf am Ende der Laufzeit von Kollektivvereinbarungen wird verschiedentlich sogar als notwendiges Ventil für aufgestaute Unzufriedenheiten in der Belegschaft betrachtet [108].

Andererseits werden die Erfahrungen mit stärker partnerschaftlicher Organisation der Entscheidungsprozesse in der Literatur sehr gut beurteilt [109]. Abgesehen von gemeinsamen

---

107) Cullen, Recent Trends in Coll.Barg. in the U.S., Intl. Labor Review, Vol 105 No.6, 1972 p.513.

108) Bakke, Are Strikers War ? in Bakke-Kerr-Anrod, Unions Management and the Public, pp.251-52.

109) Bok-Dunlop, ibid, p.266, 67; Harbinson-Coleman, ibid, p. 370; Healy, Creative Coll.Barg. pp.106-192; Slichter Impact of Coll.Barg.on Management, p.951-2; Chamberlain, Union Challenge to Management Control, Chap.2; Chamberlain-Kuhn, Coll.Barg. Kap.17.

Management-Gewerkschaftsausschüssen, die für einzelne spezielle wirtschaftliche Fragen von vielen Kollektivvereinbarungen eingesetzt werden, scheint eine durchgängige Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf besondere krisenartige Situationen beschränkt zu sein [110].

aa) Beispiele für die gewerkschaftliche Beteiligung an Entscheidungen im Betrieb durch gemeinsame Ausschüsse mit unterschiedlicher Entscheidungsmacht.

Die Leitung der Unternehmen nach den Bestimmungen der Kollektivvereinbarungen ist im amerikanischen Arbeitsrecht grundsätzlich Aufgabe und Recht des Unternehmers. Doch weisen seit einigen Jahren immer mehr Kollektivvereinbarungen gemeinsamen Ausschüssen von Unternehmens- und Gewerkschaftsvertretern besondere Leitungs- und damit Entscheidungskompetenzen zu. Zu dieser Entwicklung hat die Tendenz vieler Gewerkschaften beigetragen, Probleme, die allein durch Auslegung der Kollektivvereinbarung nicht zu lösen sind, als Grundsatzfragen über die Beschwerdeordnung durchzufechten. Dieses Verfahren scheint jedoch mehr Konfliktstoff zwischen den Parteien auf- als abzubauen und ist zudem zeitraubend und kostspielig [111].

Die Einrichtung gemeinsamer Ausschüsse auf Betriebsebene empfahl sich auch, da Kollektivverhandlungen zunehmend in immer größeren Verhandlungseinheiten für mehrere Unternehmen oder ganze Industrien (wie in der Stahl- und Automobilindustrie) geführt werden und dadurch zur Berücksichtigung lokaler Belange, die früher durch die Verhandlungen nur auf lokaler Ebene wahrgenommen wurden, eine Kooperation von Gewerkschaften und Betriebsleitung auf Betriebs- oder Abteilungsebene für sachnahe Lösungen wünschenswert wurde [112].

---

110) Cullen, Coll.Barg. in the U.S., ibid p.514, Bok-Dunlop ibid, p.267.

111) Sloane-Witney, Labor Relations, p.168.

112) Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining; Weber, Stability and Change in the Structure of Coll.Barg., Ulman, Challenges to Coll.Barg., p.31.

Am häufigsten werden gemeinsame Ausschüsse in wirtschaftlichen Angelegenheiten eingesetzt für Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz, die Vergabe von Arbeit an Subunternehmer und für die Beschreibung, Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen. Alle diese Angelegenheiten sind zugleich, wie oben dargestellt, Gegenstand der Verhandlungspflicht gemäß § 8 (d) LMRA. Soweit aber vertragliche Regelungen bestehen, haben diese den Vorrang gemäß § 203 (d) LMRA, wonach Kollektivvereinbarungen als die vom Congress gewünschte und bevorzugte Ordnung des Wirtschaftslebens anzusehen sind. Das bedeutet, daß die Parteien vor den Distriktgerichten auf die Einhaltung des Vertragsrechtes klagen müssen, während Rechtsstreite über die Befolgung der Verhandlungspflicht als Arbeitsrechtsbelange vor dem National Labor Relations Board, der Sonderbehörde für Arbeitsfragen, vorgetragen werden müssen [113].

Die Kollektivverträge in der Stahl-, Automobil-, Elektro- und Montanindustrie sowie in vielen weiteren kleinen Industrien haben auf betrieblicher Ebene gemeinsame Ausschüsse für Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer eingerichtet (joint safety and health committees) [114]. Besetzt mit einer gleichen Anzahl von Gewerkschaftsfunktionären und Unternehmensvertretern, sollen diese Ausschüsse sich im allgemeinen monatlich mindestens einmal treffen, Unfallursachen aufklären und Vorschläge zur Verbesserung unsicherer oder ungesunder Arbeitsplätze und Fertigungsmethoden erarbeiten [115]. Die Ausschußmitglieder dürfen alle Anlagen inspizieren, wobei der Ausfall ihrer Arbeitszeit im allgemeinen vom Arbeitgeber vergütet wird [116]. Die

---

113) Textile Workers Union v. Lincoln Mills of Alabama 353 U.S. 448; Amalgamated Clothing Workers v. Richman Bros. 348 U.S. 511; Verletzung von 29 U.S.C. § 158(a)(5).

114) Joint Safety and Health Committee.

115) Agreement: United States Steel Corp. - United Steelworkers of America, Sec. 14, D.

116) Nicht so United States Steel, Sec.14 (d), aber Bethlehem Steel Corp. u. Machin Shop Agreement; American Can Co.Art.17.

Änderungsvorschläge, die nur mit Mehrheit vorgebracht werden können, sind nach den meisten Kollektivvereinbarungen nur Empfehlungen für das Management und können auch nicht über die Beschwerdeordnung durchgesetzt werden [117].

Unterschiedlicher ist die Kompetenz von gemeinsamen Ausschüssen in den Vereinbarungen gestaltet, die sich mit der Vergabe von Arbeiten an Subunternehmer zu befassen haben. In einigen Unternehmen ist jede Vergabe irgendwelcher Fertigungen oder Arbeiten an Nichtgewerkschaftsmitglieder (also auch an Vorarbeiter, die nach § 2,3 LMRA nicht als Arbeitnehmer i.S. des LMRA anzusehen sind) von der Zustimmung eines paritätisch besetzten Ausschusses abhängig [118].

In anderen Unternehmen haben die gemeinsamen Ausschüsse im Falle einer vertraglichen Auslagerung von Arbeit an Subunternehmer nur eine beratende Stimme. Bei solcher Regelung bestehen aber häufig zusätzliche vertragliche Einschränkungen (s. supra) wie: Es dürfen keine Arbeitnehmer aufgrund der Maßnahme arbeitslos werden; Arbeitnehmer dürfen nicht auf der Warteliste zur Widereinstellung stehen; besondere technische oder finanzielle Erfordernisse müssen die Auslagerung der Fertigung erfordern, d.h. eine eigene Fertigung muß sich für das Unternehmen unwirtschaftlich gestalten. An diese Einschränkungen sind die Unternehmen dann gebunden [119].

Schließlich werden gemeinsame Ausschüsse auf betrieblicher Ebene mit Fragen der Arbeitsbewertung und Einstufung betraut. Bei der Einführung neuer Fertigungsmethoden schlägt das Management gewöhnlich seine Bewertung für Ausbildungsanforderungen und Einstufung in die Lohnskala vor [120]. Zur

---

117) United States Steel, ibid.

118) für viele: Agreement United States Steel Corp. - United Steelworkers of America, Sec. 2,c.

119) Agreement Bethlehem Steel Corp. - U.S.A., Appendix 17.

120) für viele: American Can Co. - U.S.A., Art. 7,10; American Motors - U.A.W., Sec. 12 ff.

Überprüfung dieser Bewertung haben viele Kollektivvereinbarungen eine gemeinsame Kommission aus Management und Gewerkschaftsvertretern eingesetzt [121]. Je nach der Kompetenz, die der Kommission vertraglich zugesprochen wird, entscheidet dann diese abschließend, oder es muß der Beschwerdeausschuß für einen endgültigen Entscheid angerufen werden, wenn das Management die Änderungsvorschläge der Kommission ablehnt [122].

In verschiedenen Industrien und einigen Handwerken sind gemeinsame Ausschüsse mit der zweckmäßigen Ausgestaltung und ordnungsgemäßen Durchführung der für die Betriebe erforderlichen Ausbildung befasst [123]. Dabei sind die Ausbildungsprogramme für die verschiedenen Berufe im allgemeinen ergänzend in einem Memorandum zum Tarifvertrag des Unternehmens festgelegt. Die gemeinsamen Ausschüsse überwachen die Ausführung und sie sollen die Ausbildung entsprechend dem technischen Fortschritt und anderen Erfordernissen des Betriebes weiterentwickeln. Die Kompetenzen der Ausbildungsausschüsse sind unterschiedlich gestaltet. Sie reichen von der bloßen Befugnis zu Empfehlungen zur Ausbildungsordnung bis zur Ausstattung mit Kontroll- und Einspruchsrechten bei der Aufstellung und Ausführung dieser Ordnung [124].

Zur Förderung der allgemeinen Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene zwischen Gewerkschaften und Management werden gerade in jüngster Zeit in den großen Industrien gemeinsame Ausschüsse eingesetzt, deren Wirkungsbereich nur sehr gene-

---

121) S. Agreement American Can Co., ibid; Cooperative Can Industrial Review Committee, Art. 7.12.

122) Agreement American Can Co.; - United Steelworkers of America Sec. 7.10; Agreement General Motors Corp. - U.A.W. Appendix 17.

123) Pacific Coast Master Agreement, Art.20; Agreement U.S.Steel Corp. and U.S.A. Appendix G; Agreement Bethlehem Steel - U.S.A. p.141.

124) S.generell, Seyfarth-Shaw-Fairweather-Geraldson, Labor Relations and the Law, p.526; Agreements: American Can Co., Appendix B,C,D,E; General Electric - I.U.E. Art. 10, Standards of Apprenticeship.

rell in den Kollektivvereinbarungen abgesteckt wird. Im allgemeinen soll mit diesen Ausschüssen, die zumeist von Gewerkschafts- und Betriebsführung gebildet werden, eine "vertrauensvolle Zusammenarbeit" bei der Durchführung der kollektivvertraglichen Bestimmungen erreicht werden. Ausdrücklich zugewiesen sind solchen Gremien Planungsaufgaben für die Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes [125] oder die Koordination der übrigen gemeinsamen Ausschüsse. Immer wird für diese Dachausschüsse auf den besonderen Wert der persönlichen Kontakte zwischen den Vertretern der Betriebs- und der Gewerkschaftsleitung hingewiesen [126].

bb) Beispiele nicht mehr konfliktbestimmter sondern kooperativer, formeller und informeller Zusammenarbeit der Parteien während der Laufzeit der Verträge zur gemeinsamen Lösung besonderer Probleme.

Nach den lang andauernden und verlustreichen Arbeitskämpfen in der Automobilindustrie im Jahre 1959 einigten sich General Motors und die United Automobil Workers Gewerkschaft (U.A.W.), einen gemeinsamen Ausschuß von Mitgliedern der Unternehmensleitung und der nationalen Gewerkschaftsführung einzurichten. Der aus zwölf Mitgliedern bestehende Ausschuß sollte mindestens einmal vierteljährlich zusammentreten und wirtschaftliche Daten und anstehende Probleme der Automobilindustrie nach dem freien Ermessen seiner Mitglieder erörtern. Die Diskussionsergebnisse sollten weder die Parteien in ihren Entscheidungen binden, noch war der Ausschuß zur Veröffentlichung seiner Ergebnisse berechtigt. Der häufige Kontakt der leitenden Vertreter beider Parteien und die Versorgung mit den wirtschaftlichen

125) Bethlehem Steel - U.S.A. Agreement.

126) Healy, Creative Coll. Barg., das Beispiel von Swift und Company, pp. 123 ff; Harbison-Coleman, Union-Management Cooperation, in Bakke-Kerr-Anrod, Unions Management and the Public, 2. Aufl., pp.359 ff, p.366.

Daten von beiden Seiten sollte das gegenseitige Verständnis für die unterschiedlichen Schwierigkeiten der Parteien fördern und das Vorfeld der Kollektivvereinbarungen aufbereiten und so den Konfliktstoff zwischen den Parteien abbauen helfen.

In der Praxis entwickelte sich aus der gemeinsamen Ausschußarbeit ein ständiger, auch informeller, Kontakt zwischen der Gewerkschaftsspitze der U.A.W. und dem Management der General Motors Corporation. Diese Arbeit führte nicht nur zu einem entspannteren Verhältnis der Parteien, sondern auch zu der angestrebten Versachlichung der Kollektivverhandlungen, die für beide Seiten in der Folge weniger verlustreich wurden.

Auf die Erfolge dieser Zusammenarbeit auf oberster Ebene aufbauend, setzten die Parteien seit 1963 auch zur Durchführung der vertraglichen Bestimmungen immer mehr gemeinsame Ausschüsse ein, die mit der Behandlung spezieller, die Gewerkschaft traditionell besonders interessierende Probleme beauftragt wurden, z.B. für Arbeitsbewertung, Beschwerdewesen, Ausbildungsfragen, Anpassung an den technischen Fortschritt u.a.m. [127].

Dem Beispiel von G.M. folgend richtete das Landmaschinenunternehmen International Harvester ebenfalls mit der U.A.W.-Gewerkschaft einen gemeinsamen Ausschuß ein, der auch mit den gleichen Aufgaben wie bei der G.M. betraut wurde [128].

Ein ähnliches Verfahren dauernder kooperativer Verhandlungen wie G.M. entwickelte die Fluggesellschaft United Airlines [129] seit Mitte der 50er Jahre. Im Unterschied zu G.M., die nur mit einer Gewerkschaft zu verhandeln hatte, mußte die United Airlines mit einer großen Anzahl von Gewerkschaften verhandeln [130], was durch das Konkurrenzverhältnis amerikanischer Gewerkschaften eine zusätzliche Schwierigkeit bedeutete. Der United Airlines ging es darum,

---

127) Healy, Creative Collective Bargaining, pp.60-69.

128) Healy, ibid, pp. 120 ff.

129) Später vereinigt mit Capital Airlines.

130) u.a. Airlines Pilot Association, International Association of Maschinists, Transport Workers Union etc.

den ständigen Neuerungen und Änderungen von Vorschriften auf dem Flugsektor flexibler und nicht nur bei Ablauf der Kollektivvereinbarung begegnen zu können. Dafür einigten sich die Parteien, nicht nur in dauerndem Informationskontakt miteinander zu bleiben, sondern auch die Kollektivvereinbarungen während ihrer Laufzeit den sich ändernden Verhältnissen anzupassen, sobald dies wünschenswert erscheint. Vertragsänderungen wurde die gleiche bindende Wirkung wie dem Vertrag selbst zuerkannt. Im Mittelpunkt solcher Änderungsvorschriften standen Abkommen über Flugbesatzungen, Flug- und Landepläne, sowie Sicherheitsprobleme und besondere Beschäftigungsvorrechte. [131)]

Die dauernde Anpassung der Kollektivvereinbarungen verhinderte Arbeitskämpfe am Ende der Laufzeit der Verträge fast vollständig.

Diese Praxis eines "lebenden Kollektivvertrages", der ständigen Verhandlungen über sich ändernde wirtschaftliche Verhältnisse und Arbeitsbedingungen, führte weg von der legislatorischen Mitbestimmung durch Kollektivverhandlungen zur ad-hoc-Mitentscheidung über die Betriebsführung.

Die Automatisierung in der Fleischaufbereitungsindustrie Ende der 50er Jahre führte aufgrund der wesentlichen Verringerung der Arbeitnehmerschaft durch Betriebsschließungen, Zusammenlegungen und Entlassungen zu harten Kampfmaßnahmen der betroffenen Gewerkschaften. Um eine tragbare Milderung der Härten für die von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer zu erreichen, einigten sich zwei der zahlenmäßig stärksten Gewerkschaften mit einer der größten Gesellschaft dieser Industrie, der Armour & Company, 1959 auf die Einsetzung eines gemeinsamen Ausschusses, bestehend aus einer gleichen Anzahl von Unternehmens- und Gewerkschaftsvertretern, sowie eines von beiden gewählten neutralen Ausschußvorsitzenden. Unter dem Vorsitz des Präsidenten der Universität von Kalifornien, Clark Kerr, arbeitete der

131) Mason, Charles, Collective Bargaining Structure: Airlines Experience, in Weber, ed. The Structure of Collective Bargaining, p. 246.

Ausschuß bis 1965 an der Umstrukturierung in der Fleischaufbereitungsindustrie und bereitete regelmäßig Empfehlungen für die Kollektivverhandlungen vor. In der Vereinbarung des Jahres 1961 wurden sechs Neuerungen den Empfehlungen des gemeinsamen Ausschusses zugeschrieben [132].

1) Eine Betriebsschließung muß das Unternehmen 90 Tage im voraus der Gewerkschaft anzeigen.
2) Soweit möglich, müssen entlassene Arbeitnehmer in andere Betriebe des Unternehmens übernommen werden unter Beibehaltung der alten Senioritätsrechte.
3) Die Umzugskosten der entlassenen Arbeitnehmer zu neuen Arbeitsplätzen müssen aus einem bestehenden Härtefonds vom Arbeitgeber getragen werden.
4) Das Unternehmen muß einen Fonds für die Förderung der Anpassung an den technologischen Fortschritt einrichten, der die Umschulung und Einschulung entlassener Arbeitnehmer in neue Arbeitsplätze im Unternehmen erleichtern soll.
5) Alle Zahlungen für Härtefälle, die mit den Betriebsschließungen zusammenhängen, werden verbessert.
6) Vereinbarungen eines Abkommens, das die Versetzung in den Ruhestand mit 55 Jahren bei Zahlung des eineinhalbfachen Ruhegeldes festgelegt.

Der Erfolg der Tarifverhandlungen, insbesondere der von 1961, verbesserte die Beziehungen der Parteien untereinander wesentlich und veranlaßte andere große Unternehmen der Fleischverarbeitenden Industrie, ähnliche gemeinsame Gremien einzusetzen. Die Umstrukturierungsmaßnahmen bei Armour & Co. konnten 1965 abgeschlossen werden. Seit 1959 waren in diesem Unternehmen sechs Betriebe geschlossen worden, ohne daß es zu Arbeitskämpfen gekommen war. Die Zusammenarbeit der Parteien wurde auch nach 1965 in gemeinsamen Ausschüssen fortgesetzt, die jedoch nicht derartig weitreichende Aufgaben hatten.

Das von dem gemeinsamen Ausschuß bei Armour & Co. erarbeitete Material über den Strukturwandel durch Automation

---

132) Kennedy, Thomas, Automation Funds and Displaced Workers, p. 157

in einer von Arbeitslosigkeit stark betroffenen Industrie wurde von der Regierung in Washington als Grundlage für den "Manpower Development and Training Act" [133] von 1962 verwandt, mit dem eine Regierungskommission eingesetzt wurde (Labor-Management Advisory Committee on Automation), die die Einwirkung, Vorteile und Probleme, durch Automation und technologischen Fortschritt auf die amerikanischen Arbeitnehmer ausgeübt, erforschen sollte und Empfehlungen zur Lösung der auftauchenden Probleme veröffentlichen sollte [134].

Im Gegensatz zum Einsatz gemeinsamer Ausschüsse für kooperative Kollektivverhandlungen in anderen Industrien, die die Beteiligung Dritter, d.h. neutraler Kommissionsmitglieder, als hinderlich für eine echte Zusammenarbeit zwischen den Parteien ablehnten, weil beide Seiten dann nur auf Vorschläge von dritter Seite bauten und eine mehr passive Rolle spielten [135], wurden die Verhandlungserfolge bei Armour & Co. vor allem dem Einsatz eines neutralen Vorsitzes zugeschrieben [136].

Beispiele kooperativer Verhandlungen zwischen den Kollektivpartnern zur Beilegung besonderer Probleme, die aus verstärktem Konkurrenzdruck und technologischem Fortschritt entstanden, werden noch aus mehreren Industrien berichtet.

In der Nadelindustrie wird der Beteiligung von Gewerkschaften an Planungsgremien, die Perspektiven für künftige Kollektivvereinbarungen erarbeiten sollten, eine außerordentlich günstige Förderung moderner, industrieller Herstellungsmethoden zugeschrieben [137].

Ein gemeinsamer Ausschuß zur Einführung der Mechanisie-

---

133) s. generell: Seyfarth-Shaw-Fairweather-Geraldson, Labor Relations and the Law, p. 536.

134) Technological Trends in Major American Industries, Dep. of Labor Bulletin No 1474, 1962.

135) Healy, Creative Coll.Bargaining, pp. 144, 149; Chamberlain-Kuhn, Coll. Barg. p. 414.

136) Healy, ibid, p. 161.

137) Bok-Dunlop, Labor and the American Community, p. 267.

rung und Modernisierung der Dockarbeiten wurde von der Pacific American Association als Vertreterin der Hafengesellschaften der amerikanischen Westküste und der Dockarbeiter-Gewerkschaft (International Longshoremen's and Warehousemen's Union, ILWU) eingerichtet. Hier ging es vor allem um den Abbau höchst unwirtschaftlicher Arbeitsvorschriften, die die ILWU ungeachtet des technischen Fortschrittes immer wieder in Kollektivverhandlungen durchsetzen konnte. Zudem sollte die Kooperation von Gewerkschaft und Vertretung der Hafenbehörden die kostspieligen Streiks vor Tarifabschlüssen (mehrfach über 80 Tage lang) und die vielen Kurzstreiks verhindern [138].

Im Unterschied zu den bisher beschriebenen gemeinsamen Ausschüssen anderer Industrien hatte das "Joint Coast Labor Relations Committee" volle Verhandlungsmacht, sodaß alle gemeinsam erreichten Ergebnisse unmittelbar in die Kollektivvereinbarungen aufgenommen werden konnten. So wurden restriktive Arbeitsvorschriften weitgehend abgeschafft und die Dockarbeit konnte mechanisiert werden. Allerdings mußte dies mit hohen Ausgleichsleistungen der Arbeitgeber vergütet werden in Form von Garantieeinkommen an Dockarbeiter und unter Ausschluß jeglicher Verringerung von Arbeitsplätzen. Dem gemeinsamen Ausschuß gelang es auch, eine Friedenspflicht während der Laufzeit der Kollektivvereinbarungen vertraglich abzusichern.

Von 1957 bis 1967 wirkte das "Joint Labor Relations Committee" sehr erfolgreich und kontinuierlich und setzte zur Lösung lokaler Probleme gemeinsame Gremien in den einzelnen Häfen ein.

Zunehmende öffentliche Kritik an der Rassendiskriminierung innerhalb der Gewerkschaft und der Konkurrenzdruck durch die Transportarbeiter mit Aufkommen der Containerfrachter ließen die ILWU jedoch wieder eine militantere, konfliktorientierte Verhandlungsweise einschlagen, die die Arbeit des gemeinsamen Komitees unmöglich machte. So kam es 1968

138) Chamberlain-Kuhn, Coll. Bargaining, p. 431.

und 1972 zu verheerenden Streiks von jeweils über drei Monaten Dauer, die das gesamte Wirtschaftsleben der Westküste blockierten.

Erst nach den vom Präsidenten gemäß § 206 des Taft-Hartley Act verfügten Abkühlungsperioden, in denen für 90 Tage die Arbeit wieder aufgenommen werden mußte und alle Kampfmaßnahmen zu ruhen hatten, gelang es, die Streiks beizulegen. Es sind vor allem die Dockarbeiterstreiks an der West- und Ostküste der Vereinigten Staaten, die die Diskussion um eine wesentliche Einschränkung der Streikfreiheit erneut belebt haben [139].

Sozusagen als Paradebeispiel kooperativer Verhandlungs- und Entscheidungstechnik der amerikanischen Wirtschaft gilt die Stahlfirma Kaiser Steel Corp.

Die vier amerikanischen Stahlkonzerne U.S. Steel Corp., American Can Comp., Bethlehem Steel Corp. und die Kaiser Steel Corp., die traditionell als ein Unternehmensverband mit der Stahlarbeitergewerkschaft United Steel Workers of America verhandelten, führten 1959 einen harten und langen Arbeitskampf, wobei es insbesondere um die Neufassung von Arbeitsvorschriften ging, mit denen eine Modernisierung der Fertigungsmethoden durch Aufgabe restriktiver vertraglicher Arbeitsbedingungen erleichtert werden sollte. Die Kaiser Steel Corp., die als sehr junges Unternehmen mit modernen Industrieanlagen nicht derartig überholte Arbeitsvorschriften wie die älteren Unternehmen der Stahlbranche hatte, wollte keinen Sympathiearbeitskampf um solche Vorschriften führen [140]. Sie trennte sich daher von der gemeinsamen Verhandlungsführung und konnte bald eine Kollektivvereinbarung abschließen. Angesichts der Langzeitprobleme, die durch die

---

139) Allein zwei Regierungsvorlagen der Nixon Administration mit größeren Verbotsautoritäten gegen Arbeitskämpfe, die nach einem Schadensabwägungsprinzip eingeschaltet werden sollen (geschätzter Schaden des Unternehmens und der Arbeitnehmer gegenüber dem Schaden in der Gesamtwirtschaft).

140) Chamberlain-Kuhn, Coll. Bargain., p.431; Healy, Creative Coll. Bargain., pp. 244-282.

Automation und wachsende internationale Konkurrenz entstand, hatten sich die Parteien geeinigt, in gemeinsamen Gremien sich mit diesen Problemen zu befassen. Eingesetzt wurde ein gemeinsames Studienkomitee für Fragen der Automation und damit zusammenhängender örtlicher Arbeitsbedingungen (Joint Committee to Study Automation and Local Working Conditions) [141] und eine Langzeitplanungskommission (Long Range Committee).

Während der erste Ausschuß relativ bedeutungslos blieb, erarbeitete die Langzeitplanungskommission, zusammengesetzt aus neun Mitgliedern (drei Unternehmensvertretern, drei Gewerkschaftsvertretern, drei Vertretern der Öffentlichkeit), ein völlig neues Erfolgsbeteiligungssystem für alle Arbeitnehmer des Betriebes. Danach sollte aus dem Reingewinn des Unternehmens an alle Arbeitnehmer nach einem bestimmten Verteilungsschlüssel eine Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet werden. Überdies empfahl die Langzeitplanungskommission, ein System gemeinsamer Ausschüsse von den einzelnen Arbeitsgruppen über Abteilungen, Betriebe, Fertigungszweige bis zur Unternehmensspitze einzusetzen, das in der Praxis verwirklicht die Anzahl der Beschwerdeverfahren im Betrieb auf einen Bruchteil der vorher üblichen zusammenschrumpfen ließ, das Betriebsklima wesentlich verbesserte und sich auch in einer Erhöhung der Produktivität auswirkte [142].

Gestützt von mehreren Unterausschüssen zur Erfassung der wirtschaftlichen Daten, war das Langzeitplanungskomitee nach der Kollektivvereinbarung von 1962 ermächtigt, die künftigen Kollektivvereinbarungen vorzubereiten und zu überwachen. Die Mitglieder des Komitees konnten den einzelnen Verhandlungen beiwohnen, Vermittlungsvorschläge unterbreiten, eigene Untersuchungsausschüsse einsetzen, Berichte über den Stand der Verhandlungen veröffentlichen

141) Nach dem Beispiel dieses Kaiser-Ausschusses wurde wenig später auch von den übrigen Unternehmen der Stahlindustrie Komitees von Gewerkschafts- und Firmenvertretern eingesetzt.

142) Healy, Creative Coll. Bargaining, p.270 Nr.6.

und schließlich, als härteste Maßnahme, mit einfacher Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses bestimmen, daß bei Kollektivverhandlungen keine Kampfmaßnahmen ergriffen werden durften oder daß zunächst neu verhandelt werden müsse.

Die Summe aller dieser Veranstaltungen, der sogenannte Kaiser-Plan, gilt als Musterbeispiel kooperativer Unternehmensleitung. Größte Beachtung findet in den USA die Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn des Unternehmens. Denn seit der Einrichtung des Kaiser-Plans hat es in dieser Stahlfirma keine nennenswerten Streiks mehr gegeben, auch dann nicht, wenn die Erfolgsbeteiligung in den Jahren der Baisse drastisch sank [143].

Das System der Kaiser-Ausschüsse auf allen Ebenen des Unternehmens zielt vor allem auf eine Erziehung jedes Einzelnen und jeder Arbeitseinheit zur Verantwortlichkeit an den Arbeitsplätzen für die Gesamtsituation des Unternehmens. Die Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn des Unternehmens bildet den folgerichtigen Abschluß dieser Einrichtungen [144].

Die angeführten Beispiele der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Management werden vielfach in der Literatur zitiert und durchweg als richtungsweisend für eine neue Ära der Kollektivverhandlungen bzw. der Arbeiter-Gewerkschaftsbeziehungen angesehen [145].

In welchem Umfange solche Zusammenarbeit über die immer wieder angeführten und auch hier beschriebenen Fälle hinaus praktiziert wird, ist nicht zu übersehen. Sicher scheint jedoch, daß bei einer so fortentwickelten Zusam-

---

143) Morenz, Arno, Der Kaiser-Plan, pp.107-108.

144) Neben Kaiser hat auch American Motors ein Arbeitnehmer-Gewinnbeteiligungssystem entwickelt mit ebenfalls guten Erfahrungen, Sloane-Witney, Labor Relations, p.186.

145) Bok-Dunlop, Labor and the American Community, p.230. Weber, Stability and Change, ibid, pp.13-36, p.36; Galbraith, The New Industrial State, p. 272, der auf die zunehmend kooperative Haltung der Gewerkschaften besonders hinweist.

menarbeit zwischen Gewerkschaften und Management die Arbeitnehmerseite einen erheblichen Einfluß auf die Entscheidungsfindung des Managements ausübt. Darüberhinaus beweisen die Beispiele auch, daß Gewerkschaften in wirtschaftlichen Zwangssituationen zur Mitarbeit aufgerufen, durchaus bereit sind, Opfer zu bringen. Die gewerkschaftliche Politik der reinen Arbeitnehmerinteressenvertretung wird damit zumindest in Ansätzen zugunsten einer Ausrichtung auf das Gesamtwohl der Betriebe ausgedehnt; ein deutliches Zeichen für die an sich abgelehnte Verantwortungsübernahme durch die Gewerkschaften. Ob die Verantwortungsübernahme bewußt oder unbewußt geschieht, ist unerheblich.

V. Der Aufbau des Beschwerderechtes und seine Bedeutung für die Einflußnahme von Arbeitnehmern.

Das einzelvertraglich geordnete, betriebliche Beschwerdewesen in den USA ist nicht nur ein Kernstück im System der industriellen Selbstverwaltung, wie es der Supreme Court formulierte [146]. Das Beschwerderecht ist mehr noch das Kommunikationsventil, das die immer auftretenden Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien während der Laufzeit der Tarifverträge kanalisiert und in paritätisch besetzten Schlichtungsgremien abbaut. So gewinnt in den USA das Beschwerdewesen im Lichte der Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern und ihren Vertretern dreifache Bedeutung. Einmal als Berechtigung, Anordnungen des Arbeitgebers zu widersprechen, zum anderen Arbeitnehmer in die Kontrollorgane zu entsenden, die die Berechtigung der Beschwerden überprüfen und die Auslegung der Kollektivvereinbarung mitbestimmen, und schließlich, auf übergesordneter Ebene, mit der Aushandlung dieser Beschwerdeordnung in Kollektivverhandlungen die Schaffung der kontrollierenden Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft.

§ 8 (d) des Taft-Hartley-Acts bestimmt, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer guten Willens über Bestimmungen und Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu verhandeln haben. Dies ist der Ausgangspunkt für das Beschwerdewesen. Das National Labour Relations Board, die Gerichte und vor allem der Supreme Court haben diese Pflicht dahingehend konkretisiert, daß die Parteien über die Einrichtung eines betrieblichen Beschwerdeverfahrens zu verhandeln haben, d.h., es zu einem mandatory bargaining subject erhoben [147]. Daß die Parteien

---

146) United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation Co. 363 U.S. 574 (1960), Justice Douglas at p. 581: "....grievance machinery under a collective bargaining agreement is at the very heart of the system of industrial selfgovernment."

147) NLRB v. Century Cement Mfg. Co. (CA 2) 208 F2d 84.

mehr als nur verhandeln müssen, wurde vom Congress in § 203 (d) LMRA klargestellt, wo ein vertragliches Beschwerdewesen mit abschließender Schlichtung als die gewünschte Arbeitsrechtspolitik des Congress bezeichnet wurde. Die Gerichte folgten dieser Politik des Congress. In Prozessen um faire Kollektivverhandlungen über Beschwerdeverfahren legten die Gerichte strenge Maßstäbe an die Verhandlungsbereitschaft der Parteien und den in den Verhandlungen zum Ausdruck kommenden Willen, zu einer vertraglichen Regelung zu gelangen 148).
Unter dieser Rechtsprechung hat sich trotz unterschiedlicher Gewerkschaftsmacht und der unübersehbaren Fülle von Tarifverträgen eine relativ einheitliche Grundform von Beschwerdeverfahren gebildet [149].

1) Der Verfahrensaufbau umfaßt in der Regel drei bis fünf Instanzen [150] und gilt gleichermaßen für Beschwerden einzelner Arbeitnehmer, der Gewerkschaften und auch der Arbeitgeber. Zur Einleitung des Individualverfahrens muß ein Arbeitnehmer für gewöhnlich mit oder ohne Hinzuziehung des shop steward$ mündlich seine Beschwerde dem Vorarbeiter oder einer entsprechenden Stelle in der Betriebsorganisation vortragen. Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, so muß der Arbeitnehmer alle weiteren Schritte schriftlich über die Gewerkschaftsvertretung unternehmen. Die Beschwerde wird dann, wiederum schriftlich, dem Beschwerdeausschuß unterbreitet, der in der zweiten Instanz von einem Arbeitnehmervertreter und einem Arbeitgebervertreter gebildet wird. Für die weiteren Instanzen weisen Kollektivverträge in der Regel paritätisch besetzte unterschiedlich große Ausschüsse auf, deren Vertreter im allgemeinen für diese Aufgabe besonders geschult sind.

Letzter Schritt in 94 % aller Verträge [151] ist die

148) NLRB v. Knoxville Publisher Co. (CA 6) 124 F2d 875; Re Washougal Woolen Mills, 23 NLRB 1.

149) Bok and Dunlop, Labor and the American Community, p.220, Ausnahmen in der Bauindustrie.

150) Elkouri, How Arbitration Works, p.79.

151) U.S.Bureau of Labor Statistics, Dept.of Labor, Arbitration Procedures, Bull.No. 1425-6 (1966).

bindende Schiedsentscheidung eines Schiedsrichters [152] oder eines Schiedsgerichtes, das paritätisch besetzt ist und in dem ein gewählter Unparteiischer den Vorsitz führt [153]. Die Auswahl des Schiedsmannes treffen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in gemeinsamer Wahl, zumeist von einer Liste der staatlichen Schlichtungshilfe F.M.C.S. [154]. Kollektivvereinbarungen von kleineren Unternehmen [155] wählen ihre Schiedsrichter ad hoc bei Bedarf, während die großen Unternehmen für lange Zeit denselben Schiedsrichter mit der Schlichtung aller anstehenden Beschwerden betrauen. [156] Die Interpretation der Verträge erfordert häufig Einfühlungsvermögen und Kenntnis für die Entwicklung vom früheren zum geltenden Vertrage und weiter auch die Praxis der Betriebsgebräuche und -ordnungen. Daher leisten sich große Unternehmen zur Vereinheitlichung des innerbetrieblichen Rechtes einen ständigen Schiedsrichter, der auch zu den Kollektivverhandlungen mit herangezogen wird, wenn das Vertragsrecht gemäß dem nach der Beschwerdepraxis ersichtlichen Bedarf weiterzuentwickeln ist [157].

Der Trend bei der Besetzung der Schiedsgerichte führt zur Entscheidung durch Einzelschiedsrichter anstelle von Schiedsgremien mit unparteiischem Vorsitz [158], weil in Streitfällen letztlich doch die Stimme des unparteiischen Vorsitzenden im paritätisch besetzten Ausschuß entscheiden

---

152) Agreem. Bethlehem Steel and U.S.A.; Agreem. American Can Co. - U.S.A.; General Electric - I.U.E.; Painters and Decoraters Contractors - Brotherhood of Painters etc.;

153) Agreem. U.S.Steel Corp. - U.S.A. .

154) Federal Mediation and Conciliation Service, LMRA Sec. 203, An Act to Create a Dept.of Labor, U.S.C. title 29 Sec. 51.

155) Das sind mehr als 50 % aller Kollektivvereinbarungen, Arbitration Procedures, Bureau of Labor Statistics, ibid.

156) Bethlehem Steel Co. - U.S.A., Arbitrator Frank Sewart mehr als 25 Jahre.

157) Bok and Dunlop, Labor and the American Community, p.221.

158) Meltzer, Labor Law, p.745.

würde. Mehr als die Hälfte aller Verträge sehen daher einen von den Parteien zu wählenden Einzelschiedsrichter vor [159].

Der Schiedsrichter ist in aller Regel ermächtigt, eine abschließende und für die Parteien bindende Entscheidung zu fällen. Er kann z.B. die Entscheidung des Arbeitgebers auf Entlassung eines Arbeitnehmers für ungültig erklären, die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers mit Nachzahlung verfügen, oder er kann die Beförderung eines übergangenen Arbeitnehmers mit gleichen Begleiterscheinungen veranlassen.

Nur wenige Beschwerden werden jedoch durch schiedsrichterlichen Spruch entschieden, das Gros wird bereits durch eine Einigung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter in den betrieblichen Beschwerdeausschüssen beigelegt [160].

Die Kosten für den Schiedsrichter werden von den Parteien anteilig getragen [161]. Den Arbeitszeitverlust der shop stewards und anderer Gewerkschaftsmitglieder, die in die Beschwerdeausschüsse für die Erforschung des Sachverhalts und in die Ausschußsitzungen abgeordnet sind, gleicht für gewöhnlich der Arbeitgeber aus. [162] Für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Dienste zahlt der Arbeitgeber nicht, aber Gewerkschaftsvertreter erhalten im allgemeinen von ihrer Ortsvereinigung eine Pauschale, mit der alle Arten von Sonderarbeiten ausgeglichen werden sollen [163]

---

159) Arbitration Procedures, Bureau of Labor Statistics, ibid.

160) Bok and Dunlop, ibid, p. 220.

161) Bethlehem Steel Co.- U.S.A., Art. XI, p.63; American Can Co. - U.S.A. Sec. 14,3 am Ende p. 46; Painters and Decorators Contractors - Brotherhood of Painters etc. Art. II Sec. 3.

162) Seyfarth, Shaw etc., Labor Relations and the Law in West Germany and the United States, p.164, mit Beispielen.

163) Auskunft der Intern. Brotherhood of Teamsters San Francisco und des Labor Temple der AFL-CIO Oakland.

2) Beschwerdegründe und die Aktivlegitimation zur Beschwerde werden in Kollektivverträgen nicht festgelegt. Beschwerden können von jedem Arbeitnehmer, von den Gewerkschaftsvertretern und auch von Arbeitgebervertretern an die Beschwerdeausschüsse herangetragen werden, sofern sie sich beeinträchtigt oder benachteiligt fühlen [164].

In aller Regel unterscheiden amerikanische Kollektivverträge zwischen Beschwerden allgemeiner Art (complaint) und qualifizierten Beschwerden (grievance), die die Verletzung von Vertragsbestimmungen rügen. Nur die letztere kann dem Schiedsrichter zur bindenden Entscheidung vorgelegt werden, während die allgemeine Beschwerde abschließend vom letzten Beschwerdeausschuß, in dem nur die Vertreter der Parteien sitzen, beigelegt wird. Mit dieser Einschränkung der schiedsrichterlichen Entscheidungsgewalt soll ausgeschlossen werden, daß über den Umweg des Beschwerdeverfahrens Forderungen von den Parteien vor den Schiedsrichter gebracht werden, die an sich in Kollektivverhandlungen zu regeln wären. Der Kollektivvertrag soll nicht durch Schiedsspruch erweitert oder modifiziert werden [165].

Dies macht die Stellung des Schiedsrichters im amerikanischen Beschwerderecht deutlich. Der im Kollektivvertrag ausgedrückte Parteiwille bestimmt die Entscheidungsgewalt und Entscheidungsgrenzen des Schiedsrichters, nämlich Anwendung und Auslegung des Kollektivvertrages, nicht mehr.[166]

Die Stellung von Arbeitnehmern und Gewerkschaften im Beschwerdeverfahren umreißt § 9 (a) LMRA im Grundsatz. Danach ist die Gewerkschaft, die von einer Mehrheit von Arbeitnehmern in einem vom National Labor Relations Board bestimmten Bezirk (bargaining unit) gewählt wurde, der ausschließliche

---

164) U.S.A. v. American Manufacturing Co. 363 U.S.564, 565 (1960); Agreem. American Can Co. - U.S.A. .

165) Chamberlain and Kuhn, Collective Bargaining, p.143; John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U.S. 543.

166) United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel and Car Corp. 363 U.S.593 (1960); United Steelworkers of America v. American Manufacturing 363 U.S. 564.

Verhandlungspartner des Arbeitgebers in diesem Bezirk. Allerdings räumt der § 9 (a) LMRA dem einzelnen Arbeitnehmer auch das Recht ein, beim Arbeitgeber jederzeit Beschwerden vorzutragen und die Beschwerden geschlichtet zu bekommen. Diese Schlichtung darf jedoch nicht im Widerspruch zum Kollektivvertrag stehen, und die Gewerkschaft hat ein Anwesenheitsrecht, aber kein Einspruchsrecht bei der Schlichtung.

Die Rechtsprechung, die aufgrund des § 9 (a) LMRA das individuelle und das kollektive Beschwerderecht abgrenzen mußte, gab eindeutig dem Kollektivrecht, ausgeübt durch die betriebliche Gewerkschaftsvertretung, den Vorzug [167]. So entschied der Supreme Court in dem Fall Vaca v. Sipes,[168] die vertragliche Beschwerde verliert ihren Anreiz, wenn jeder Arbeitnehmer, der sich benachteiligt fühlt, ohne Kontrolle der Gewerkschaften alle Instanzen bis zum Schiedsgericht anrufen kann. Daher muß der Arbeitnehmer der Gewerkschaft erlauben, für ihn zu handeln, weil die vertraglichen Beschwerderechte im allgemeinen einen ausreichenden Schutz für den Arbeitnehmer gewähren [169]. Während also Arbeitgeber und Gewerkschaften Beschwerden uneingeschränkt durch alle Instanzen verfolgen können, unterliegt der Arbeitnehmer einer weitgehenden Einschränkung der Beschwerdeberechtigung.

Der Arbeitnehmer hat - soweit nicht der Kollektivvertrag ausdrücklich eine abweichende Regelung trifft [170] - bis auf die Einleitung der Beschwerde durch mündlichen

---

167) Jenkins v.Schluderberg-Kurdle Co.(Md.CA),144 A 2d 88(1958).

168) Vaca v. Sipes 386 U.S. 171 (1967) pp. 191-192.

169) So auch Cox, Rights under a Coll.Agreem., 69 Harv.L. Rev.(1956), pp.601 ff.,p.624; Republic Steel v. Maddox 379 U.S. (1965), 650, 653.

170) Black and Clawson Co.v.Intern.Ass.of Maschinists 313 F 2d 179 (2d Circ.) 1962 and Cox, Rights under a Coll. Agreement, ibid, anderer Meinung: Summers, Individual Rights in a Coll.Agreem. and Arbitration, 37 N.Y.U.Law Rev.362,376-385,der ungeachtet des vertraglichen Beschwerdeverfahrens gerade die Garantie der Sec.9(a)LMRA, daß der Arbeitnehmer jederzeit dem Arbeitgeber seine Beschwerde vortragen darf, auch beim abschließenden Schlichtungsverfahren gewahrt wissen will. Dies lehnte der Sup.Ct.in Vaca v.Sipes 386 U.S.171(1967)pp.191/92, ausdrücklich ab.

Vortrag nur einen indirekten Einfluß auf sein Verfahren. Er kann Beweismaterial zur Stützung seiner Beschwerde für seine Gewerkschaftsvertretung beschaffen, und er kann durch Absprache mit seinen Kollegen Druck auf die Gewerkschaftsvertretung in den Beschwerdeausschüssen ausüben. Im übrigen ist aber die Verfolgung der Beschwerde gänzlich der Gewerkschaftsvertretung überlassen. Hält diese die Beschwerde für unberechtigt oder nach irgendeiner Instanz für beigelegt, dann hat der Arbeitnehmer in aller Regel keine Möglichkeit, sie weiteren Beschwerdeinstanzen vorzulegen. Die Gültigkeit solcher kollektivvertraglicher Ordnungen hat der Supreme Court ausdrücklich bestätigt [171].

Als Begründung dieser Einschränkung des Beschwerderechts wird weniger der Schutz vor Querulanten und mehr das vorrangige Interesse aller Arbeitnehmer genannt, die verschiedenen Gruppen und Einzelinteressen abzustimmen auf das Ordnungsinteresse eines Betriebes. Dieses Interesse könne nur durch eine disziplinierend wirkende Bevorrechtigung der Gewerkschaften gewährt werden [172].

3) Klageverfahren zur Kontrolle der Selbstverwaltung.

Eine derartige Gewerkschaftsmacht brachte in der Tat auch Probleme. Sei es, daß sich die Gewerkschaften unbequemer Arbeitnehmer entledigen wollen [173], Arbeitnehmer einer Minderheitengewerkschaft in ihrem Betriebsbezirk benachteiligen [174], daß sich Gewerkschaft und Arbeitgeber ohne nachweisbare Schuld aus disziplinarischen Gründen einigen [175], daß die Gewerkschaft aus rassischen Gründen eine Beschwerde ablehnt [176], oder mit anderem Vorzeichen, daß schwache Gewerkschaften, um wiedergewählt zu werden,

---

171) Agreem. United States Steel - U.S.A. Sec. 6c; Master Agreem. Pacific Shipbuilding.

172) Bok and Dunlop, Labor and the American Community, p.103, Union News Co.v.Hildreth 295 F2d 658 (6th Circ. 1961) p.654; Meltzer, Labor Law, p.888.

173) Vaca v. Sipes 386 U.S.171.

174) Amalgamated Ass. of Street, Electric etc.Workers of America v.Lockridge, U.S. Sup.Ct.June 14th 1971.

175) Simmons v. Union News Co.382 U.S.884 (1965).

176) Steel v.Luisville & Nashville RR,323 U.S.192(1944).

jede auch noch so unbegründete Beschwerde durch alle Instanzen bis zur schiedsrichterlichen Entscheidung führen und dadurch nicht nur das betriebliche Beschwerdewesen erstikken, sondern auch berechtigte Arbeitnehmerentscheidungen vereiteln [177]. Solche Beispiele mißbräuchlicher Gewerkschaftsvertretung werfen die Frage nach den außervertraglichen Rechten einzelner Arbeitnehmer auf. Das amerikanische Arbeitsrecht kennt zwei Klagearten, die der Arbeitnehmer unter besonderen Einschränkungen - das betriebliche Einigungsverfahren soll nicht unterminiert werden - geltend machen kann. Die Konstellation, die nach einer gerichtlichen Überprüfung eine Arbeitnehmerbeschwerde verlangt, ist zumeist diese: Gewerkschaft und Arbeitgeber einigen sich in irgendeiner Instanz des betrieblichen Beschwerdeverfahrens auf die Beilegung der Arbeitnehmerbeschwerde zu Bedingungen, mit der der Arbeitnehmer nicht zufrieden ist [178]. Beruht die Einigung auf Gründen, die eindeutig dem objektiven Arbeitnehmerinteresse zuwiderlaufen, dann hat die Gewerkschaft ihre Pflicht zu fairer Repräsentation gemäß § 8 (b) LMRA verletzt und der Arbeitgeber, der an dem Ausgleich mitgewirkt hat, hat unter Umständen Vertragspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer gebrochen.

Die Gerichte haben jedoch den Klageweg immer für eine außerordentlich gefährliche Störung der betrieblichen Streitschlichtung gehalten, der leicht zur Unterminierung der industriellen Selbstverwaltung führen könne [179]. Da das Beschwerdeverfahren auch als notwendiger Disziplinierungsfaktor zur Unterordnung des Einzelinteresses gegenüber dem vorrangigen Gruppeninteresse gedacht ist [180], sahen die

177) So häufig bei den Eisenbahnergewerkschaften.

178) NLRB v.Local 485, International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, 454 F2d 17 (2nd Cir.) 1972; Administrative Ruling of the General Counsel, Case No 317,30 LRRM 1103(1952) Vaca v.Sipes 386 U.S.171,1967.

179) Vaca v.Sipes, ibid, "..the dampening effect on the entire grievance procedure of this reduction of the unions freedom to settle claims in good faith would surely be substantial."

180) Vaca v. Sipes, ibid, III A.

Gerichte in der innerbetrieblichen Beschwerdeordnung einen ausreichenden Schutz für den Arbeitnehmer. Andererseits gab die Entwicklung der vertraglichen Beschwerderegelungen die Kontrolle über die Verfolgung von Beschwerden zumeist vollständig den Gewerkschaften, darum mußte schließlich die Möglichkeit einer gerichtlichen Kontrolle geschaffen werden [181]. Die Gerichte haben daher zwei Klagearten für die Kontrolle des betrieblichen Beschwerdewesens zugunsten einzelner Arbeitnehmer entwickelt:

a) Beim Verfahren gegen die Gewerkschaft nahm die Rechtsprechung gemäß der "unfair labor practice" (§ 8(b) LMRA) in den bestehenden Klagegrund die Verletzung der Pflicht zu fairer Repräsentation ("duty of fair representation") konkretisiert aus § 9 (a) LMRA [182] auf und räumte eine Klagemöglichkeit zur Kontrolle vor dem National Labor Relations Board ein.

b) Klage gegen den Arbeitgeber wegen Verletzung von Vertragsrechten aufgrund § 301 LMRA vor den Bundesgerichten (federal District Courts). Um jedoch eine Umgehung des betrieblichen Beschwerdeverfahrens auszuschalten, hat die Rechtsprechung als Klagevoraussetzung statuiert, der Arbeitnehmer müsse alle Wege des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens erschöpft haben [183]. Zuweilen haben Gerichte auch noch die Beschwerde innerhalb der Gewerkschaftsorganisation vorausgesetzt, um der Gewerkschaft die Möglichkeit zu eigener Korrektur vor jedem gerichtlichen

---

181) Mr. Justice White in Vaca v. Sipes, ibid, "...we cannot believe that Congress, in conferring upon employers and unions the power to establish exclusive grievance procedures, intended to confer upon unions such unlimited discretion to deprive injured employees of all remedies...".

182) Erstmals in Miranda Fuel Co.140 NLRB 182 (1962).

183) Republic Steel v. Maddox, 379 U.S. 650; Vaca v. Sipes, ibid, "Since the employee's claim is based upon a breach of the Coll.Barg.Agreem., he is bound by terms of that agreem. which govern the manner in which contractual rights may be enforced. For this reason it is settled that the employee must at least attemp to exhaust exclusive grievance and arbitration procedures established by the bargaining agreement.

Eingriff zu geben [184].

a) Eine Verletzung der "duty of fair representation" kann der Arbeitnehmer geltend machen, gleichgültig, ob es sich um eine Beschwerde allgemeiner Art (complaint) oder eine Verletzung von Vertragspflichten (grievance) handelt. Immer dann, wenn die Gewerkschaft als ausschließlicher Vertreter des Arbeitnehmers aus uneinsichtigen oder diskriminierenden Gründen es unterläßt, Rechte des Arbeitnehmers in den Beschwerdeausschüssen geltend zu machen, muß das National Labor Relations Board auf Antrag des Arbeitnehmers Verfahren und Klagegründe untersuchen [185]. Unterstützt der Arbeitgeber das unfaire Verhalten der Gewerkschaft, so macht auch er sich einer "unfair labor practice" gemäß § 8 (a) (3) LMRA schuldig [186].

Findet das National Labor Relations Board die Klage eines Arbeitnehmers begründet, dann weist es die Parteien an, die Beschwerde neu zu verhandeln und dem Arbeitnehmer den unter Umständen entstandenen Schaden zu ersetzen. Die beschwerte Partei kann gegen eine solche Entscheidung das Bundesgericht anrufen [187].

b) Die Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber wegen Verletzung von Vertragsrechten schließt die Verfolgung der einfachen Beschwerde (complaint) aus, weil diese nur behauptete Nachteile, nicht aber Ansprüche, umfaßt. Will ein amerikanischer Arbeitnehmer, der in aller Regel keinen Einzelarbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber schließt, gegen den Arbeitgeber klagen, dann muß er eigene Rechte aus der Kollektivvereinbarung geltend machen können.

---

184) Detroit v. American Guild of Variety Artists 286 F2d 75, (2nd Circ.) 1961.

185) Die "duty of fair representation" ist Ausfluß aus Sec. 9 (b) LMRA und schützt die in Sec. 7 LMRA normierten Rechte des Arbeitnehmers, die in etwa eine negative Koalitionsfreiheit garantieren; Meltzer, Labor Law, p. 894.

186) NLRB v. Local 485 International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, 454 F2d 17 (2nd Circ.), 1972; Vaca v. Sipes, ibid.

187) NLRB v. Local 485, siehe vorige Fußnote.

Das wirft die Frage nach den Rechtswirkungen der Kollektivvereinbarung zwischen den Parteien auf. Die Begründung von Individualrechten krankte zunächst an der mangelnden Rechtsfähigkeit der Gewerkschaften und den dadurch zweifelhaften Rechtswirkungen der Kollektivvereinbarungen. Bevor 1935 die Gewerkschaften das ausschließliche Verhandlungsrecht für bestimmte Industriebezirke mit dem Wagner Act zuerkannt bekamen und 1947 mit der Taft-Hartley-Gesetzgebung die Rechtsfähigkeit erhielten, sowie im Zuge damit die Kollektivvereinbarung als solche als ein gerichtlich durchsetzbarer Vertrag anerkannt wurde, entwickelten die Gerichte hauptsächlich drei Theorien zu den Rechtswirkungen, die Kollektivvereinbarungen für den einzelnen Arbeitnehmer entfalten. Diese Theorien werden noch heute zur Begründung von Individualrechten herangezogen.

aa) Nach der"agency theory" schließt die Gewerkschaft den Kollektivvertrag als Vertreter der Arbeitnehmer, so daß diese direkt berechtigt und verpflichtet sind [188]. Die Schwächen dieser Theorie sind, daß die Gewerkschaft als Vertreter des Arbeitnehmers keinerlei Rechte hat und auch die Ermächtigung für die Stellvertretung problematisch wird, insbesondere bei Neueintritten, nachdem der Kollektivvertrag bereits abgeschlossen wurde [189].

bb) Die"Custom"oder"usage theory" spricht dem Kollektivvertrag an sich jede Rechtswirkung ab und stellt darauf ab, daß der Vertrag gewohnheitsrechtlich die Arbeitsbedingung fixiere und der Arbeitnehmer mit seinem Eintritt in den entsprechenden Industriezweig diese Bedingungen als Grundlage seines Arbeitsverhältnisses anerkenne, wenn nicht ein Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich eine abweichende Regelung träfe [190]. Diese Theorie wurde zunächst weitgehend anerkannt [191], hatte jedoch Schwierigkeiten mit der Erklärung,

---

188) Mueller v. Chicago and Northwestern Railroad Co.259 N.W. 798 (Minn.S.C.).

189) Kennedy v. Wetinghouse Electric Corp.108 A 2d 4009 (N.J. S.C.), 1954

190) Cross Mountain Coal Co.v.Ault 9 S.W.2d 692(Tenn. S.C.)1928.

191) Rice, Coll.Agreements in American Labor Law, 44 Harv. L.Rev. pp. 572,582.

welche kollektivvertraglichen Regelungen für den einzelnen Arbeitnehmer gelten sollten. Da das Wissen des Arbeitnehmers um die Vorschriften notwendig ist, um eine Rechtsverbindlichkeit herzustellen [192], sind alle Vorschriften ausgeschlossen, die der Arbeitnehmer nicht kennt. Ist aber Kenntnis der Regelungen nicht erforderlich [193], so ist nicht erkenntlich, welche Vorschriften für den einzelnen Arbeitnehmer normativen Effekt enthalten könnten.

cc) Bei der "third party beneficiary theory" schließlich schließt die Gewerkschaft [194] zugunsten der Arbeitnehmer den Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber ab [195]. Nach dieser Theorie können Rechte nur vom Arbeitnehmer oder von der Gewerkschaft in Vertretung des einzelnen Arbeitnehmers direkt aus dem Kollektivvertrag geltend gemacht werden. Anders als bei der "agency theory" und der "custom theory" wird der Kollektivvertrag nicht Bestandteil des Arbeitseinzelvertrages, so daß der Kollektivvertrag den Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Schließt der Arbeitnehmer einen ungünstigeren Einzelarbeitsvertrag ab, so kann er die Differenz aus dem günstigeren Kollektivvertrag verlangen, da beide Verträge unabhängig voneinander bestehen und hier das Günstigkeitsprinzip gilt [196].

---

192) Hudson v. Cincinnatti N.o. & T.P.Ry.Co. 154 S.W. 47 (Ky. C.A.), 1913; Cross Mountain Coal v. Ault 9 S.W. 2d 692 (Tenn. S.C.), 1928; Rice, ibid, p.596.

193) United States Daily Publishing Corp. v.Nicholi 32 F2d 834 (D.C. C.A.), 1929.

194) Wobei die mangelnde Rechtsfähigkeit kein Hindernis zu sein scheint.

195) Das gewerkschaftliche Interesse liegt in den zwingend einheitlichen Lohnbedingungen, die das Unterbieten von nicht organisierten Arbeitnehmern ausschalten. Yazoo and Mississippi Valley R.R.Co. v. Sideboard 133 So.669 (Miss. S.C.), 1931.

196) Gulla v. Burton 149 N.Y.S.952; Lehnhoff lehnt daher die Verwendung des Terminus "third-party beneficiary" ab; denn bei dieser Konstruktion könne der Begünstigte den Versprechenden aus seiner Pflicht entlassen. Lehnhoff, The Effect of Labor Arbitration Clauses upon the Individual, 9 Arbitration J. pp. 5, 6, (1954).

War es nach der Taft-Hartley-Gesetzgebung klar, daß die Gewerkschaften und der Arbeitgeber jederzeit Ansprüche aus dem Kollektivvertrag durchsetzen konnten, so dauerte die Unklarheit, auf welche Weise der einzelne Arbeitnehmer direkt gegen den Arbeitgeber aus dem Kollektivvertrag vorgehen könne, weiter an und ist auch bis heute noch nicht abschließend geklärt [197]. Gesichert ist jedoch nach der Rechtsprechung des Supreme Court [198], daß der einzelne Arbeitnehmer Rechte aus dem Kollektivvertrag direkt gegen den Arbeitgeber, ohne daß ihn die Gewerkschaft als Vertragspartei des Kollektivvertrages vertreten müßte, geltend machen kann [199].

Gesichert scheint weiter, daß bei Ungleichheit von Einzelarbeitsvertrag und Kollektivvertrag die Bestimmungen des letzteren den Ausschlag geben [200].

---

197) Adell, The Legal Status of Collective Agreements, p. 77; Aufnahme der Kollektivvereinbarungen in den Einzelarbeitsvertrag mit dem zwingenden Effekt, daß die ungünstigeren Vereinbarungen des Einzelvertrages nicht gelten kraft Sec. 301 LMRA. Mosberg v. Standard Oil Co. 237 A 2d 508 (N.J. S.C.) 1967, unter Bezug auf J.I.Case Co. v.NLRB 321 U.S.332 (1944), pp.334-336; oder direkte Ermächtigung des Einzelnen aus Sec. 301, sich auf die Kollektivvereinbarung zu berufen, Assoc. of Westinghouse Salaried Employees v. Westinghouse Electric Corp. 348 U.S. 437.

198) Smith v. Evening News Assoc.371 U.S.195 (1962); im Gegensatz zu der früheren Ausformung der "third party beneficiary theory" legte der Kollektivvertrag dem einzelnen Arbeitnehmer auch Pflichten auf. Textile Workers v. Lincoln Mills of Alabama 353 U.S. 448 (1957), "Both the Senate Report and the House Report (über Sec. 301) indicate a primary concern that unions as well as employees should be bound by collective contracts."; Smith v. Evenings News Assoc. 371 U.S.195.

199) Donelly v.United Fruit Co.190 a 2d 825(1963), wiedergegeben in Meltzer, Labor Law, pp.924 ff.,926,"It is true the employee is not a nominal part nor formal part of the collective agreement. But the rights, duties and benefits of his employment are so created and so controlled by the agreement made in his behalf by his statutory representative, the union, that for some purposes, at least he ought to be regarded as a third-party beneficiary in substance as well as in spirit, or as possessing independent rights under Sec.9(a) of the LMRA..".

200) Rosier Cardinal 383 U.S.696 (1966); Smith v.Evening News Assoc.371 U.S.195(1962); dabei geht die Politik des National Labor Relations Board dahin, Einzelverträge als

Ob die gezeigten Klagewege wirkungsvoll die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer am Beschwerdeverfahren sichern können, wird häufig bezweifelt. Die Kritiker dieses ungenügenden Rechtsschutzes argumentieren, daß für den Arbeitnehmer, ohne die juristische und finanzielle Rükkendeckung der Gewerkschaften auf sich allein gestellt, ein wirkungsvoller Schutz nicht gegeben sei. Dies werde in der Praxis durch die nur selten vorkommenden Klagen dieser Art bestätigt [201].

Weit häufiger als Individualklagen sind die Klagen von Gewerkschaften [202] gegen Arbeitgeber oder umgekehrt, falls diese sich weigern, eine individuelle oder kollektive Beschwerde vom betrieblichen Schiedsgericht entscheiden zu lassen. In diesen Fällen werden dann die Gerichte zur Durchsetzung des vertraglichen Versprechens auf abschliessende Schiedsentscheidung angerufen. Die Gerichte können dann die Berechtigung des Verlangens auf schiedsrichterliche Entscheidung prüfen, die Prüfung der Berechtigung der Beschwerde selbst ist dagegen den Gerichten versagt [203]. In der sogenannten "Steelworkers Trilogy" [204] verfügte

---

zu 200) Unterminierung der Verhandlungsrechte der Gewerkschaften und der Kollektivvereinbarungen ganz auszuschalten.

201) Summers, Individual Rights in Collective Agreements and Arbitration, N.Y.U.Law Rec.May 1962 pp.362-410; Vaca v.Sipes 386 U.S.171(1967) dissent opinion of Black, J.in Vaca v.Sipes 386 U.S.171 (1967).

202) Sec.301(b) des Taft-Hartley-Acts verlieh den Gewerkschaften Rechtsfähigkeit ("..any labor organization may sue or be sued as an entity and in behalf of the employees whom it represents in the Courts of the United States".) und bestimmte in Sec.301(a), daß Kollektivvereinbarungen gerichtlich durchzusetzende Verträge seien.

203) United Steelworkers of America v.Warrior and Gulf Navigation Co.363 U.S.574(1960),Douglas J.and Brennan J.:"A court asked to enforce a promise to arbitrate should ordinarily refrain from involving itself in the interpretation of the substance provisions of the contract." ibid, p.576.

204) United Steelworkers of America v.American Manufacturing Co.363 U.S.564(1960); United Steelworkers of America v.Warrior & Gulf Navigation Co.363 U.S.574(1960); United Steelworkers of America v.Enterprise Wheel & Car Corp. 363 U.S.593(1960).

der Supreme Court in einer Folge von drei Grundsatzentscheidungen, daß Beschwerden unter allen Umständen in der vom Parteiwillen in der Kollektivvereinbarung vorbestimmten Weise beigelegt werden sollen und die betriebliche Rechtsordnung auf keinen Fall von einer staatlichen Rechtsfindung ersetzt werden soll. Denn die Auslegung des Kollektivvertrages durch den Schiedsrichter ist, so der Supreme Court: "part and parcel of the collectiv bargaining process itself" [205].

Zusammenfassend kann für die Einflußnahme von Arbeitnehmern und Gewerkschaften auf Entscheidungen der betrieblichen Beschwerdeordnung und die Einflußnahme in die Verfahrensordnung festgestellt werden:

a) Die Selbstordnung des Beschwerdewesens in den Vereinigten Staaten durch die Tarifparteien in Kollektivvereinbarungen hat zu einem weitgehenden landeseinheitlichen Verfahrensaufbau mit paritätisch besetzten mehrstufigen Entscheidungskörpern geführt. Eine Einflußnahme der Arbeitnehmer ist sowohl bei der Schaffung der Ordnung als auch bei der Handhabung des Beschwerdeverfahrens i.S. einer funktionellen Mitbestimmung verwirklicht worden.

b) In diesen Beschwerdeordnungen wird das Gruppenrecht dem Individualrecht im allgemeinen deutlich vorgezogen, was zu gewerkschaftlichen Mißbräuchen geführt hat. Staatliche Kontrollinstanzen zur Überprüfung von Mißbräuchen der Ordnungskompetenz der Parteien stehen zur Verfügung.

c) Das betriebliche Beschwerdeverfahren ermöglicht mit seiner allgemeinen Beschwerde und mit der Rüge von Verletzung vertraglicher Vorschriften eine umfassende Kontrolle aller Arbeits- und Sozialbedingungen im Betriebe.

d) Die Erfahrung der Vertragspartner bei der gemeinsamen Entscheidungshandhabung in der Vertragsauslegung wird zur Weiterentwicklung der eigentlichen Vertragsordnung herangezogen, abgesehen von der Fortentwicklung durch Konkreti-

---

205) United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co. ibid, p. 576.

sierung der Vereinbarung selbst. Das Beschwerdewesen ist daher eine kontrollierende und Einflußrechte begründende Beteiligungsinstitution zugleich.

Kapitel 3.

Vergleich des Einflusses der Arbeitnehmer auf die Willensbildung in Unternehmen und Betrieben in den Vereinigten Staaten von Amerika und in der Bundesrepublik Deutschland.

Der Darstellung der Entwicklung und heutigen Ausformung der Beteiligung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern an Entscheidungsprozessen in Unternehmen und Betrieben soll nun eine vergleichende Betrachtung der Einflußnahme der Arbeitnehmer in Deutschland folgen. Ausgehend von der geschichtlichen Entwicklung werden die Zielvorstellungen der Gewerkschaften sowie die unterschiedliche Institutionalisierung des Arbeitnehmereinflusses als prägende Ordnungskräfte auf die Organisation der Entscheidungsprozesse verglichen. Anschließend wird eine systematische Vergleichung der Träger, Ebenen, Gebiete und Intensität ihres Einflusses auf die Willensbildung der Unternehmen und Betriebe vorgenommen.

I. Die historische Entwicklung im Vergleich.

Die Entfaltung des Arbeitnehmereinflusses. In beiden Ländern - in den USA mit englischem Ursprung - gibt es bis ins Mittelalter zurückreichende Bestrebungen von Arbeitnehmern, auf die Willensbildung in Betrieben Einfluß zu nehmen. Mit der Ausweitung abhängiger Arbeit durch die Industrialisierung bilden sich allenthalben Arbeiterorganisationen. In den USA, einem Staatenbund ohne festgefügte Gesellschaftsstruktur, mit großen wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten und einer Bevölkerung völlig verschiedener Einwanderergruppen, blieben die Arbeiterorganisationen durchweg lokale Schutzvereinigungen ohne klassenkämpferische Einigungsideen und ohne weiterreichenden politischen Handlungswillen. In Deutschland mit seinen festgefügten Sozialstrukturen entstanden dagegen über die betrieblichen Interessenvertretungen hinaus gewerkschaftliche Zentralverbände, die die Arbeitnehmerinteressen auf breiter politischer Basis verfolgten. Nicht zuletzt dieser politischen Aktivi-

tät ist die frühe Sozialgesetzgebung [206] und das Arbeitsschutzrecht [207] zu danken. In den USA kommt es nur in wenigen Staaten zu Ansätzen einer gesetzlichen Regelung sozialer Mißstände. Es bleibt der Durchsetzungskraft einzelner Gewerkschaften und einiger sehr fortschrittlicher Unternehmer vorbehalten, für kranke und alte Arbeitnehmer zu sorgen.

Zeit der Neuordnung 1914 - 1933. Obgleich sowohl in den USA als auch in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg die Regelung der Arbeitsbedingungen den Parteien zur Selbstordnung überlassen wird, kommt es in beiden Ländern nicht zu einer nennenswerten Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Willensbildung in Unternehmen oder Betrieben. Es fehlt an einer Gleichordnung der Parteien, der Legalisierung des Arbeitskampfes und dem Rechtsschutz zur Durchsetzung der erreichten Vereinbarungen.

Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Unternehmen und Gewerkschaften zur Anspannung aller wirtschaftlichen Kräfte bringt im Ersten Weltkrieg in beiden Ländern zum ersten Male Beteiligungsrechte für Arbeitnehmervertreter als eine Art Gegenleistung für versprochenes Wohlverhalten in der Kriegswirtschaft. In den Vereinigten Staaten werden Gewerkschaftsvertreter in alle wichtigen Regierungsausschüsse für Wirtschafts- und Verteidigungsfragen berufen, [208] um als Vermittlungsinstanz zwischen Regierung und Arbeitnehmerschaft zu fungieren. In vielen Betrieben werden gewerkschaftsunabhängige Betriebsvertretungen eingerichtet. Auch in Deutschland kommt den Gewerkschaften eine Ordnungsrolle für die Kriegswirtschaft zu. In allen für die Kriegswirtschaft wichtigen Betrieben werden Arbeiter- und Ange-

206) Kaiserliche Botschaft vom 17. Nov. 1881, Krankenversicherung 1883, Unfallversicherung 1884, Invaliditäts- und Altersversicherung 1889.

207) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, § 3 Abs.3.

208) Dulles, Die amerikanische Arbeiterbewegung, p.340.

stelltenausschüsse eingerichtet [209].

Während jedoch in den USA die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Übergangs von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft, geführt von ungeschwächten Unternehmensinteressen, eine Rückbesinnung auf die Konfliktordnung des wirtschaftlichen Liberalismus bringt und Forderungen nach Demokratisierung der Wirtschaft und Sozialisierung von Unternehmen nur "Eintagsforderungen" bleiben, finden in dem sich neu ordnenden Nachkriegsdeutschland solche Forderungen breiteren Rückhalt.

So räumt die Weimarer Reichsverfassung in Art. 165 [210] den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Mitwirkung"an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte" ein. Und Art. 156 sieht eine Mitwirkung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an der Verwaltung gemeinwirtschaftlicher Betriebe vor. Den Programmsätzen der Verfassung folgend richtete der Gesetzgeber jedoch nur eine Arbeitnehmervertretung in dem relativ bedeutungslosen vorläufigen Reichswirtschaftsrat ein und schuf eine Arbeitnehmervertretung für Unternehmen und Betriebe. Um eine Politisierung der Betriebe durch die Gewerkschaften zu vermeiden, wird die betriebliche Arbeitnehmervertretung vom Betriebsrätegesetz [211] als reine Belegschaftsvertretung, unabhängig von den Gewerkschaften, konzipiert. Der Betriebsrat sollte Aufgaben vor allem in sozialen und personellen Angelegenheiten wahrnehmen und zur Einflußnahme auf die Willensbildung in den Aufsichtsräten der Unternehmen einen bis zwei Vertreter mit Sitz und Stimme entsenden.

Wenn auch die Ordnungsvorstellungen der Weimarer Verfassung zur Wirtschaftsdemokratie nur in Ansätzen verwirklicht werden, so setzt sich jedenfalls bestimmend für die weitere

---

209) Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916, Reichsgesetzblatt 1916 p.1333.

210) Verfassung des Deutschen Reiches vom 11.8.1919, Reichsgesetzblatt 1919 p.1383.

211) Betriebsrategesetz vom 4.2.1920, Reichsgesetzblatt 1920 p.144.

Entwicklung der Wirtschaftsordnung der Gedanke der Mitwirkung von Vertretern der Arbeitnehmer auf mehreren Ebenen durch.

In den USA dagegen werden die Gewerkschaften unmittelbar nach dem Kriege von jeder Mitwirkung in den staatlichen Gremien ausgeschlossen und auch die Anerkennung als Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene, sei es in der Rolle der Mitwirkung oder des kontrollierenden Gegenpols, muß gegen die Abwehr von Gerichten und Unternehmern erkämpft werden. Die Neuordnung des amerikanischen Staates und seiner Wirtschaft, für die Präsident Wilson, beeinflußt von den Gedanken der Wirtschaftsdemokratie, sich einsetzt, werden vom Congress abgelehnt[212]. Als nach den Jahren der wirtschaftlichen Depression Roosevelt mit dem New Deal eine Neuordnung vornimmt, haben die Gewerkschaften unter dem Zwang der breiten Ablehnung durch die Arbeitgeber Ordnungsvorstellungen von der Mitwirkung der Gewerkschaften in der Verwaltung der Wirtschaft in den verschiedenen Ebenen völlig verdrängt und verlassen sich gänzlich auf das System der konfliktorientierten Einflußnahme auf die Unternehmensführung, den Ausgleich der Parteivorstellungen durch Kollektivverhandlungen.

Der New Deal gibt diesem System mit dem National Recovery Act seinen festigenden gesetzlichen Hintergrund durch die Anerkennung der Gewerkschaften als einer notwendigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer und durch die Schaffung von Ordnungsvorschriften für die Verhandlungen der Parteien. Den Weg der Parteieinigung durch eine festgelegte Prozedur von Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen schreibt der National Recovery Act[213] vor, den Inhalt der Einigung, die materiellen Arbeitsbedingungen, überläßt er den Parteien. Mit dieser Gesetzgebung erhält die Zielrichtung der Einflußnahme der Gewerkschaften auf

---

212) Biedenkopf, Unternehmer und Gewerkschaften in den USA, p.14.

213) National Recovery Act v. 16.VI.1933, 48 U.S.Statutes 213.

die Unternehmer in den Vereinigten Staaten ihre entscheidende Prägung.

Zwischenperiode des Zweiten Weltkrieges und Konsolidierung der Nachkriegszeit.

Die nationalsozialistische Machtübernahme unterbricht in Deutschland die Fortentwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in Richtung auf eine Mitwirkung der Arbeitnehmer, wie sie die Weimarer Verfassung programmierte. Anstelle von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften tritt eine staatliche Einheitsorganisation, und mit Einrichtung des Führerprinzips in den Betrieben wird die Einflußnahme von Arbeitnehmern durch die Betriebsräte zugunsten einer Alleinentscheidungsgewalt des Unternehmers aufgegeben.

Der zweite Weltkrieg beeinflußt durch die besonderen Anspannungen der Kriegswirtschaft auch das kollektive Arbeitsrecht der USA. Um die Unterbrechung von kriegswichtiger Industrieproduktion zu vermeiden, verfügt der War Labor Disputes Act [214] 1943 die Bildung von sog. "Labor Management Committees" in allen Betrieben. Diese paritätisch von Gewerkschaftsvertretern (in nichtorganisierten Betrieben: Belegschaftsvertretern) und Unternehmensvertretern gebildeten Ausschüsse nehmen eine beratende Funktion für die Unternehmensleitung in Fragen der Qualität der Fabrikation, der Produktivität und der Sicherheit für Arbeitnehmer ein.

Wie schon im Ersten Weltkrieg beruft die amerikanische Regierung Vertreter der Gewerkschaften als gleichberechtigte Mitglieder mit den Unternehmensvertretern und Vertretern des öffentlichen Interesses in das National War Labor Board, das mit der Kontrolle von Löhnen und der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten beauftragt ist. Für die Dauer des Krieges sollen Streik und Aussperrung unterbleiben und das NWLB als verbindlich entscheidende Schlichtungsbehörde alle Streitfragen entscheiden [215].

---

214) War Labor Disputes Act, auch Smith-Connally Act genannt, 57 U.S.Statutes 163 (1943).

215) Dulles, Arbeiterbewegung in den USA, p.506.

Doch wie schon im Ersten Weltkrieg können die Kooperationsbehörden und die gemeinsamen Ausschüsse das Anwachsen von Konfliktstoff in einer Kriegswirtschaft mit stark inflationären Tendenzen nicht verhindern, so daß nach Kriegsende die Austragung der angestauten Gegensätze das Ende für alle Institutionen der Zusammenarbeit von Unternehmern und Gewerkschaften und auch der staatlichen Stellen bedeutet. Nicht allein die Austragung des Konfliktstoffes drängt die Gewerkschaften in die "Rolle des Gegenspielers" zurück. Hinzu kommt die Aufdeckung gewerkschaftlichen Machtmißbrauches, die das Ansehen der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit erheblich herabsetzen. Diese negative Beurteilung schlägt sich im Taft-Hartley Act [216] nieder, der einen Katalog von Verhandlungsgrundsätzen erstmalig auch für die gewerkschaftliche Seite aufstellt.

Die Taft-Hartley-Gesetzgebung von 1947 bedeutet den vorläufigen Abschluß der Regulierung der Kraftverhältnisse von Gewerkschaften und Unternehmern in einem System, das die Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Entscheidungsbildung im Betrieb der Kollektivverhandlungen ermöglichen will. Seit Mitte der fünfziger Jahre macht sich zwischen Unternehmern und Gewerkschaften eine gewisse Bereitschaft zu einer stärkeren Zusammenarbeit bemerkbar, die sich in der Einrichtung vin gemeinsamen Ausschüssen und gemeinsamen Einrichtungen auf betrieblicher Ebene niederschlägt.

Die Neuordnung des Arbeitnehmereinflusses in Deutschland nach 1945 knüpft im wesentlichen an die Entwicklung des Arbeitsrechtes in der Weimarer Republik an.

Die Richtungsgewerkschaften der Weimarer Zeit finden sich zu einer Einheitsgewerkschaft unter der Führung des DGB zusammen, dessen Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmen und regionaler und gesamtstaatlicher Wirtschaftsverwaltung durch die Arbeitnehmer auf den Widerstand der Unternehmer und der christ-demokratischen Parteien trifft.

---

216) Labor Management Relations Act, genannt Taft-Hartley Act, 61 U.S.Statutes 136 (1947).

Die auf Grundsätzen der Marktwirtschaft beruhende neue Wirtschaftsverfassung erlaubt der sozialen Selbstverwaltung die kollektive Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Verhandlungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften. Die gesetzliche Neuordnung behält die Trennung von Belegschaftsvertretung im Betrieb gegenüber der allgemeinen Interessenvertretung von Arbeitnehmerbelangen durch die Gewerkschaften bei. Daneben installiert der Gesetzgeber auf Betriebsebene eine abgestufte Mitbestimmung der Betriebsräte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Auf Unternehmensebene erhalten die Arbeitnehmer eine Drittelbeteiligung in den Aufsichtsräten der Kapitalgesellschaften. Allerdings konnten die Gewerkschaften für die Montanindustrie nach einem politischen Streik 1951 eine Sonderregelung durchsetzen. Danach müssen die Aufsichtsräte dieser Unternehmen paritätisch von Unternehmers- und Gewerkschaftsvertretern besetzt werden, sowie ein gleichberechtigtes Mitglied in den Vorstand entsandt werden, das nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmer gewählt werden darf.

Die Ausweitung der Arbeitnehmereinflußnahme in Betrieb und Unternehmen ist insbesondere in jüngster Zeit zu einem der am meisten beachteten gesellschaftspolitischen Diskussionsthemen geworden [217].

Die Kriegswirtschaft hat dabei auf die Entwicklung der Beteiligungsrechte einen sehr unterschiedlichen Einfluß ausgeübt. In Amerika hatte die überhitzte Kriegswirtschaft eine Polarisierung von Unternehmern und Gewerkschaften ausgelöst, die eine Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Willensbildung in Unternehmen lediglich durch wirtschaftlichen Druck erlaubte [218] und alle gemeinsamen Einrichtungen von Gewerkschaften und Unternehmern aus der Kriegszeit als interessenfremd ablehnte. Erst mit der Konsolidierung der

---

217) Anstatt vieler: Kunze-Christmann, Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit, Bd.I u.II; Schwerdtfeger, Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz, Einleitung.

Nachkriegszeit kam es in den Vereinigten Staaten durch die Institutionalisierung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer in Kollektivverhandlungen zu Formen der kooperativen Entscheidungsfindung in Unternehmen und Betrieben.

Vergleich der wesentlichen historischen Gestaltungsmerkmale des Arbeitnehmereinflusses.

Die unterschiedlichen Gesellschaftsstrukturen in den USA und in Deutschland vor und während der Industrialisierung formen bereits die Grundlagen für die unterschiedliche Entwicklung der Einflußnahme von Arbeitnehmern auf die Willensbildung in den Unternehmen. Während in den USA Gewerkschaften auf lokaler Ebene als betriebliche Interessenvertretungen der Belegschaften den Einfluß der Arbeitnehmer geltend machen, formieren sich die Gewerkschaften in Deutschland vor allem auch auf weltanschaulicher und ideologischer Basis zu überörtlichen Zusammenschlüssen, die für eine Verbesserung der Lebensbedingungen aller Arbeitnehmer eintreten. In beiden Ländern verlangen die wirtschaftlichen Anspannungen der Kriegszeit die Unterstützung des Staates durch die Arbeitnehmer, Anerkennung der Gewerkschaften sowie Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertreter an der Willensbildung in Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft.

Nach Beendigung des Ersten Weltkrieges kann die weitgehend dezentralisierte Gewerkschaftsbewegung in den Vereinigten Staaten Ordnungsvorstellungen von einer Demokratisierung der Wirtschaft gegenüber einem durch die Kriegswirtschaft nur gestärkten und in seiner Ablehnung einigen Unternehmertum nicht durchsetzen. In Deutschland dagegen war die Arbeiterklasse wesentlicher Träger der Revolution und des Neuaufbaues des demokratischen Staates, so daß auch die Zielvorstellungen der Gewerkschaften über eine Demokrati-

218) Damit soll nicht gesagt werden, daß die Einflußnahme auf die unternehmerischen Entscheidungsprozesse lediglich durch Kollektivverhandlungen qualitativ oder quantitativ geringer sind als die deutschen Mitbestimmungsrechte.

sierung der Wirtschaft in die Verfassung und teilweise auch die Arbeitsgesetzgebung aufgenommen wurden.

Das System der Einflußnahme von Arbeitnehmern auf die Entscheidungsprozesse in der Wirtschaft findet in beiden Ländern in der Konsolidierungsphase nach dem Ersten Weltkrieg seine endgültige Form. Mit Unterbrechungen in der nationalsozialistischen bzw. Kriegszeit wurde die gefundene Form bis in unsere Zeit fortentwickelt, aber nicht grundlegend geändert.

II. Vergleich der Ordnungsvorstellungen über die Wirtschaftsverfassungen in den USA und in Deutschland.

1. U. S. A.

Dargestellt werden sollen prägende Ordnungsvorstellungen in den USA und in Deutschland über Aufgaben und Stellung von Individuum, Koalition und Unternehmern in der Wirtschaft. Mit diesem Vergleich soll das Verständnis für die Richtung der Einflußnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf die Willensbildung in der Wirtschaft und die Ausformung und Bedeutung einzelner Regelungen im Gesamtsystem der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen erleichtert werden.

Kennzeichnend für die großen amerikanischen Gewerkschaften [219] ist bei Ablehnung des Klassenkampfgedankens [220] die Anerkennung des bestehenden Gesellschafts- und Wirtschaftssystems [221]. Dieses ist geprägt vom Liberalismus und wirtschaftlichen Individualismus [222]. Die frühe Form des Liberalismus sah in der Bildung von Arbeitnehmerkoalitionen einen Verstoß gegen die natürliche und notwendige Ungleichheit von Unternehmern und Arbeitnehmern [223]. Die spätere Ausformung des Liberalismus verlangt gerade die Bildung von Koalitionen als wesentliche Gestaltungselemente des demokratischen Staatsaufbaues, denn nur sie könnten wirksam die wirtschaftlichen Mächte sowie die Zentralmacht des Staates herausfordern [224]. Dementsprechend betraut

---

219) Die Darstellung gewerkschaftlicher Vorstellungen als den eigentlich treibenden Kräften jeder Veränderung des Arbeitnehmereinflusses soll gegenüber der Beschreibung der vielfältigen Zielvorstellungen anderer Kräfte der Vorzug gegeben werden.

220) Bok-Dunlop, Labor and the American Community, pp.46-4[illegible].

221) Galbraith, The Industrial State, The Industrial System and the Union, pp.271-283, 273.

222) Selznick, Law, Society and Industrial Justice, p.37.

223) Coppage v. State of Kansas, 263 U.S.1, 17 (1915); Schechter Corp. v.US, 295 US 495 (1935).

224) Selznick, ibid, p.38 unter Hinweis auf Schriften Toquevilles und v. Gierkes.

die Gesetzgebung Gewerkschaften mit der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen. Im Rahmen der gewünschten wirtschaftlichen Selbstverwaltung bleibt den Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitgebern nicht nur die Ordnung des kollektiven Arbeitsrechtes überlassen, sondern auch die der Individualrechte [225]. Dem einzelnen Arbeitnehmer ist zwar durch die Betriebsnähe der Verhandlungen ein größerer Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen gegeben, ein Individualarbeitsrecht gibt es jedoch bis auf wenige vom Gesetzgeber normierte Mindestrechte nicht [226]. Der einzelne Arbeitnehmer in organisierten Betrieben hat keine eigenständige Stellung; er verleiht diese an die Gewerkschaft, die für ihn handelt [227].

Die Verhandlungen um Arbeitsbedingungen werden ganz überwiegend von den örtlichen Organisationen bestimmt [228]. Die Dachverbände, die sogen. International Unions [229], sind mit dieser Arbeit nur insoweit befaßt, als es um die Koordinierung der verschiedenen Verhandlungsforderungen geht. Darüberhinaus ist die Sicherung der Stellung der Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberschaft in der Gesetzgebung wesentliche Aufgabe der International Unions, die sie durch Lobbying und Wahlhilfen im politischen Bereich wahrnehmen.

---

225) Bok-Dunlop, ibid, p.405.

226) Sec.9(a) LMRA, Arbeitnehmer haben ein Recht, ihre Beschwerde selbst mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Dies gilt jedoch nur für die erste Instanz des Beschwerdeverfahrens. Siehe supra, Beschwerderecht.

227) Bis auf wenige Ausnahmen - z.B. auf dem künstlerischen Sektor - kann ein einzelner Arbeitnehmer in den USA mit seinem Arbeitgeber keine höhere Vergütung als die im Kollektivvertrag ausgehandelte vereinbaren. Selbständige Verhandlungen mit den Arbeitnehmern gelten als "unfair labor practice" gegenüber der vertretungsberechtigten Gewerkschaft. - Medo Photo Supply Corp.v.NLRB 321 U.S. 678; NLRB v.U.S.Sonics Corp.(CA 1) 321 F2d 610; Re Smith's Van & Transport Co. 126 NLRB 1059.

228) Weber, Stability and Change in the Structure of Coll. Barg., in Ulman, Challenges to Coll.Barg. p.14.

229) Die Bezeichnung "International Union" zeigt nur den überregionalen Charakter der Gewerkschaftsorganisation an. Nur wenige International Unions haben außer in den verschiedenen Staaten der U.S. noch angegliederte Organisationen in Kanada und in Mexiko.

Die Zielvorstellung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung ist die Vergrößerung der wirtschaftlichen Leistungen an die Arbeitnehmer [230]. In den letzten Jahren kündigte sich jedoch eine Neuorientierung zu breiterer gewerkschaftlicher Zielsetzung an: "The labor movement will become less of an economic movement and more of a social movement. It will be concerned with the economic factors, of course, but also with the moral, the spiritual, the intellectual and the social nature of our society, and of all this terms of an ultimate objective - the fullfillment of the complete human beeing." [231]

Mit solcher Änderung der Zielsetzung gewerkschaftlicher Aufgaben setzt auch ein Wandel in der Stellung der Gewerkschaften im Staate ein. Die Gewerkschaften wollen vermehrt als politische Kräfte wirken [232] und allgemeine soziale Anliegen nicht allein im Wege der wirtschaftlichen Selbstverwaltung verfolgen. Vergrößert wird dadurch auch der Aufgabenbereich und die Bedeutung der International Unions. Das gegenwärtige Arbeitsprogramm [233] der Dachorganisation der Gewerkschaften [234] verfolgt nachstehendes Programm für die politische Einflußnahme auf den Congress und bei Wahlen:

1. Eine Ausweitung der sozialen Gesetzgebung (eine früher weithin abgelehnte Einflußnahme) für Arbeitslosenunterstützung, Pflicht-Krankenversicherungen, Minimumlöhne durch Lobbying und politische Kampagnen.
2. Werbung für die Beachtung der Menschenrechte in den USA und in der ganzen Welt.
3. Politische Schulung der Arbeitnehmerschaft, insbesondere im Hinblick auf soziale Belange und Bewußtmachung der eigenen Interessen.
   Finanzielle Einflußnahme auf Wahlen zur Förderung der arbeitnehmerfreundlichen Kandidaten (meist demokratische Partei).

230) Healy, Ed.,Creative Coll.Barg.,p.8; Boarman, Union Monopolies and Antitrust Restraints, p. 8.
231) Reuther, The Corporation and the Union, p. 52.
232) Bok-Dunlop, ibid, p. 405.
233) Aus Bok-Dunlop, ibid, pp.391, 392.
234) Vornehmlich der AFL-CIO angegliederte Organisationen.

Sicherlich beeinflußt von der Neuorientierung der Gewerkschaften vollzog sich auch ein Wandel in der staatlichen Gesellschaftspolitik, welche insbesondere während der Johnson-Regierung eine umfangreiche Sozialgesetzgebung verfolgte [235].

Die dezentralisierte Gewerkschaftsstruktur in den Vereinigten Staaten erlaubt den International Unions jedoch nur wenig Autorität gegenüber den bedeutungsvolleren örtlichen Gewerkschaftsorganisationen [236]. Deren Zielvorstellungen lassen sich in den drei Grundkonzeptionen zusammenfassen: [237]

1. "Business unionism", d.h. eine rein geschäftsmäßige Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen [238]. "The primary goals have been and are economic and unions have typically aimed at more and more." [239] Oder nach dem Wahlspruch der teamsters: "join our union for only one purpose; to sell their labor to the highest possible price they can get..." [240]
2. "Social unionism", d.h. neben einer rein wirtschaftlichen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften auch Einsatz der Gewerkschaften für soziale Leistungen wie Kranken- und Altersversicherungen und Ausbildungswesen [241].
3. "Welfare unionism", d.h. neben der geschäftsmäßigen Interessenvertretung finanzieren die Gewerkschaften für ihre Mitglieder Wohlfahrtseinrichtungen. (Hauptsächlich Bekleidungsgewerkschaften) [242].

Bis in die späten 60er Jahre war trotz aller Individualität und Eigenständigkeit der örtlichen Gewerkschaften

---

235) Meltzer, Labor Law, p. 14.
236) Bok-Dunlop, pp. 50-52.
237) Sloane-Witney, Labor Relations, p. 39.
238) Healy, Ed., ibid, p.8; Velie, Labor in USA, p.14.
239) Boarman, ibid, a.a.O. .
240) Bok-Dunlop, ibid, p. 362.
241) Reuther, ibid, p. 54.
242) Sloane-Witney, ibid, p.39; Bok-Dunlop, ibid, p.370.

der "business unionism" die einheitliche und unbedingt vorherrschende Zielvorstellung dieser Organisationen [243]. Mit solcher Gewerkschaftsausrichtung verbunden war ein Mißtrauen gegenüber der Hilfe von öffentlichen oder gesetzlichen Mitteln zur Verfolgung gewerkschaftlicher Forderungen [244].

In jüngster Zeit zeigen jedoch Kollektivvereinbarungen, insbesondere der Großindustrie wie Stahl- und Automobilindustrie, einen Wandel sowohl in der Materie als auch in der Form der Kollektivvereinbarungen [245]. Kollektivvereinbarungen beschäftigen sich immer stärker mit z.B. Fragen der Sicherheit, Ausbildung und Gewinnbeteiligung; also Angelegenheiten, die über den Schutzzweck der Gewerkschaften hinausgehen. Der Wandel in der Form betrifft eine Suche nach Alternativen für die offene Austragung des wirtschaftlichen Konfliktes [246] durch Zusammenarbeit sowohl im Vorfeld der Kollektivvereinbarungen als auch bei der Durchführung der Kollektivvereinbarungen selbst [247]. In der Literatur wird jedoch darauf hingewiesen, daß diese Zusammenarbeit nicht die Beteiligung von Arbeitnehmern i.S. der Verwirklichung einer Wirtschaftsdemokratie bedeutet, sondern eher eine ausgewogene Balance von unternehmerischen Leitungsrechten und gewerkschaftlichen Kontrollrechten durch Kollektivverhandlungen, deren Grund in der weitgehenden Anerkennung des Gesamtwohls des Betriebes als gemeinsames Ar-

---

243) Healy, ibid, p.8; Boarman, a.a.O.

244) Bok-Dunlop, ibid, p. 395.

245) Weber, ibid, p. 34.

246) In den sechziger Jahren betrugen die Arbeitsverluste durch Arbeitskämpfe 60 % der fünfziger Jahre und 16 % der unmittelbaren Nachkriegszeit. Aus Seyfarth-Shaw-Fairwaether & Geraldson, Labor Relations and the Law in West Germany and the United States, p.230.

247) Weber, ibid, p.36; Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, pp. 422-441.

beitsziel zu suchen ist [248]. Die gesellschaftspolitische Dimension wirtschaftsdemokratischer Zielvorstellungen, die in dem oben angeführten Leitbild Walter Reuthers anklingt, hat sich in der Neuorientierung gewerkschaftlicher Aufgabenstellung nicht durchgesetzt [249].

2. Bundesrepublik Deutschland.

Nach den Ordnungsvorstellungen gewerkschaftlicher Kreise der Weimarer Republik verlangte die angestrebte Verwirklichung einer Wirtschaftsdemokratie die Aufgabe der rein privatwirtschaftlichen Wirtschaftsstruktur zugunsten einer Gemeinwirtschaft. Danach sollten Produktionsmittel in die Gemeinwirtschaft überführt werden, die Marktorganisation öffentlicher Kontrolle unterstehen und ein Einfluß der Gewerkschaften auf die Wirtschaftspolitik institutionell abgesichert werden [250]. Am Einfluß der Gewerkschaften auf Unternehmens- und Betriebsebene bestand nur sekundäres Interesse, weil eine betriebsegoistische Handlungsweise befürchtet wurde, die zu Lasten der Allgemeinheit ginge [251]. (In den USA läßt sich solcher Betriebsegoismus vielfach aufzeigen.)

Im Unterschied zu den gemeinwirtschaftlichen Vorstellungen der Weimarer Zeit geht das Düsseldorfer Grundsatzprogramm des DGB von 1963 von einer marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung aus. Als Zielvorstellung stellt dieses Programm die "Demokratisierung der Wirtschaft" durch "Aus-

---

248) Selznick, ibid, p. 182; Bok-Dunlop, pp.345, 355; Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p.433; Ross, Trade Union Wage Policy, p.34, Mitbestimmung und Selbstbestimmung haben als Gewerkschaftsforderungen keine grundsätzliche Zielrichtung.; Galbraith, ibid, p.272, spricht den Gewerkschaften in einer entwickelten Industriegesellschaft weitgehend jede Aufgabe ab, weil das "reife Unternehmen" die Arbeitnehmerinteressen zu seinen eigenen Interessen erhebt und damit die Gewerkschaften als "pressure group" einer Seite überflüssig werden.
p. 290 "In fact the industrial system has now largely passed the labor movement. It has dissolved some of its most important functions; it has greatly narrowed its area of action; and it has bent its residual operations very largely to its own needs."

249) Bok-Dunlop, Labor in the American Community, p.471.

250) Naphtali, Wirtschaftsdemokratie, p.152.

251) Naphtali, ibid, p. 162.

weitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, um alle Bürger an der wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Willensbildung gleichberechtigt teilnehmen zu lassen [252]. Größere Bedeutung kommt dabei - wiederum im Gegensatz zu den Weimarer Vorstellungen - der Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen gegenüber einer solchen in der Gemeinwirtschaft zu.

Die Zielvorstellung der Gewerkschaften über eine Mitbestimmung auch im gesamtwirtschaftlichen Interesse, verstanden als die Einflußnahme auf eine planwirtschaftlich durchzusetzende optimale Güterversorgung, wurde mit der Anerkennung der marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung durch die Gewerkschaften zurückgestellt. Das Ziel der Mitbestimmung richtete sich danach vornehmlich auf die Unternehmensverfassung [253].

Die Mitbestimmung an den Entscheidungsprozessen in allen Unternehmensbereichen, die die Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, soll die Arbeitnehmer aus der Objektstellung befreien und ihnen eine Subjektstellung im Wirtschaftsleben verschaffen [254]. Damit soll als ein Teil der politischen die wirtschaftliche Mündigkeit der Arbeitnehmer durch das Instrument der Mitbestimmung gefördert werden.

Überbetriebliche und betriebliche Einflußnahme der Arbeitnehmer vollzieht sich in Deutschland auf drei unterschiedlichen Grundlagen: der Tarifautonomie, auf der gesetzlichen Basis der Mitbestimmungsgesetze und des Betriebsverfassungsgesetzes:

a) Auf überbetrieblicher Rechtsgrundlage gestalten die Tarifparteien Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und legen diese in Tarifverträgen fest, die in aller Regel durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen als Mindestbedingungen

---

252) Mitbestimmung eine Forderung unserer Zeit, in Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik Bd.II, pp. 289-359, p.299; Rosenberg, Ludwig, Vom Wirtschaftsuntertan zum Wirtschaftsbürger, p. 17.

253) Rudolph, Fritz, Die Ordnung des Betriebes, p. 176.

254) Mitbestimmung eine Forderung unserer Zeit, ibid p. 294.

für ganze Industriezweige Geltung erlangen. Zwar sind die Tarifverhandlungen kein Institut zur Durchsetzung einer Mitbestimmungsordnung i.S. einer Wirtschaftsdemokratie,[255] doch ungeachtet der Streitfragen um Regelungsgrenzen der Tarifmacht außerhalb des Bereiches der "Arbeitsbedingungen"[256] und im Übergriff auf die betriebliche Mitbestimmung[257], erlauben die Kollektivverhandlungen eine weitgehende Mitbestimmung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

b) Neben die überbetrieblichen Tarifvertragsregelungen tritt die institutionalisierte Ordnung der Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieb. Auf der Unternehmensebene stehen den Arbeitnehmern in Kapitalgesellschaften und Genossenschaften Beteiligungsrechte am Aufsichtsrat und in der Montanindustrie auch am Vorstand zu. Der Aufsichtsrat bestellt, entlässt und überwacht die eigentliche Unternehmensleitung, den Vorstand[258]. In den Unternehmen der Montanindustrie und Konzernen, deren Umsatz zum überwiegenden Teil aus dem Unternehmen rührt, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen, wird der Aufsichtsrat paritätisch von Arbeitnehmervertretern und Anteilseignern sowie einem weiteren "neutralen Mitglied" gebildet[259]. In den Vorstand dieser Unternehmen wird ein gleichberechtigtes Vorstandsmitglied, der Arbeitsdirektor, gewählt. Die Wahl erfolgt alle fünf Jahre mit der Mehrheit der Stimmen des Gesamtaufsichtsrates, und in den dem Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Unternehmen der Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat[260]. Unternehmen, die

---

255) Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, p. 244.

256) Statt vieler: Krüger, Herbert, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, in: Verhandlungen des 46. Deutschen Juristentages, pp. 12 ff 20.

257) Richardi, a.a.O.

258) §§ 75, 1 und 95, 1 Aktiengesetz.

259) § 4 MitbG, § 5 MitbestG.

260) § 13 MitbG.

nicht dem Mitbestimmungsrecht unterliegen, besetzen nur ein Drittel der Aufsichtsräte mit Arbeitnehmervertretern.[261]

c) Außer den institutionalisierten Beteiligungsrechten in den Unternehmensspitzen der Kapitalgesellschaften und Genossenschaften hat das Betriebsverfassungsgesetz für alle Betriebe mit mindestens fünf Arbeitnehmern[262] die Betriebsräte geschaffen, die als "reine Belegschaftsvertretung" gegenüber den Entscheidungsorganen der Betriebe mit unterschiedlichen Beteiligungsrechten ausgestattet sind. Das Betriebsverfassungsrecht unterscheidet soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten, die es jeweils katalogmäßig umreisst. In sozialen Angelegenheiten räumt es dem Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht an allen Entscheidungen der Betriebsleitung ein, in personellen Angelegenheiten ein abgestuftes Mitwirkungsrecht. In wirtschaftlichen Angelegenheiten steht dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen ein Mitbestimmungsrecht zu; ergänzend wird in den Betrieben mit mehr als hundert Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuß als Mitwirkungsgremium verlangt. Das Betriebsverfassungsgesetz als umfassende Ordnung aller betrieblichen Angelegenheiten bestimmt auch das Einigungsverfahren für Streitfälle zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung; es stellt eine Beschwerdeordnung für die Arbeitnehmer zur Verfügung und regelt die Einflußrechte der Gewerkschaften auf den Betriebsrat.

Dieses Mitbestimmungsmodell gibt nicht nur eine formelle Regelung der Einflußrechte der Arbeitnehmerschaft, es ist zugleich Ansatz zur Verwirklichung des Leitbildes vom Wirtschaftsbürger und einer demokratisch aufgebauten sozialen Selbstverwaltung. Innerhalb dieser Ordnung verfolgen die Gewerkschaften des DGB wirtschaftliche und soziale Ziele zum Schutz der Arbeitnehmer durch Abschluß von Tarifverträgen und durch politische Einflußnahme. Wesentliche Unterschiede im System der wirtschaftlichen Selbstverwaltung in den USA und in Deutschland sind im Hinblick auf die Ein-

261) §§ 76, 79 BVG 52.

262) § 1 BVG 72.

flußnahme von Arbeitnehmern in Unternehmen:

1. die Stellung der Gewerkschaften und der einzelnen Arbeitnehmer. In den USA sind die Gewerkschaften Repräsentanten praktisch jeder Arbeitnehmereinflußnahme in Unternehmen; der einzelne Arbeitnehmer ist einflußlos. In Deutschland sind die Gewerkschaften Vertreter der überbetrieblichen wirtschaftlichen und sozialen Arbeitsbedingungen mit nur direktem Einfluß auf betriebliche Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft. Neben den Gewerkschaften üben noch betriebsunabhängige Betriebsräte und Abschlüsse von Einzelarbeitsverträgen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen aus.

2. Die Zielsetzung der Arbeitnehmereinflußnahme: Beteiligungsrechte der Gewerkschaften in den USA sind Mittel zur Verfolgung wirtschaftlicher und sozialer Zielsetzungen; in Deutschland haben die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter darüber hinaus noch einen gesellschaftspolitischen Zweck. Die Verwirklichung des Selbstbestimmungsrechtes des einzelnen Arbeitnehmers und damit die Einordnung der wirtschaftlichen Selbstverwaltung in den demokratischen Staatsaufbau.

III. Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen.

Auf der verfassungsmäßigen Grundlage der Tarifautonomie und der tatsächlichen Basis wirtschaftlicher Macht durch Unterstützung bzw. Kontrolle der Arbeitskräfte gestalten die Gewerkschaften in den USA wie in Deutschland zusammen mit Arbeitgebervertretern die allgemeinen Arbeitsbedingungen. In beiden Ländern stehen sich als Vertragsparteien reine Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen gegenüber, die ihren Vorstellungen durch wirtschaftliche Kampfmaßnahmen Nachdruck verleihen können. So stellt sich die Mitbestimmung auf der Ebene der Kollektivverhandlungen als Entscheidungssystem der Konfrontation zweier Interessengruppen mit gegenseitiger Sanktionsmöglichkeit dar.

Dem Bedürfnis der Arbeitnehmerschaft, an der Festsetzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen mitzubestimmen, ist in beiden Ländern mit einem gleichen System der Einflußnahme Rechnung getragen worden. Trotz Einrichtung des gleichen Systems ist aber die Repräsentation (1) der Arbeitnehmer in Kollektivverhandlungen und damit auch die Bindungswirkung (2) der Verträge sehr unterschiedlich geregelt. Ein Unterschied von fundamentaler Tragweite besteht in dem Umfang (3) der Beziehungen, den die Parteien mit den Kollektivvereinbarungen ordnen.

1. Repräsentation und Einflußnahme der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen. In beiden Ländern vertreten die Gewerkschaften die Arbeitnehmer in den Kollektivverhandlungen. In den USA repräsentieren die Gewerkschaften jedoch nicht Industriezweige sondern Betriebseinheiten, in denen die Mehrheit der Arbeiter sie zu Vertretern bestellt hat. Nur wenn eine Gewerkschaft von der Mehrheit der Belegschaft zum Repräsentanten gewählt wurde, ist sie zu Verhandlungen berechtigt. Dieses Mehrheitserfordernis auf betrieblicher Ebene, das das deutsche Tarifvertragsrecht nicht kennt, macht es für jede Gewerkschaft in den USA notwendig, betriebsnah zu verhandeln. Sie muß auf die

Forderungen einzelner Arbeitnehmer eingehen können, um attraktiv zu bleiben. Für den einzelnen Arbeitnehmer bedeutet dies eine größere Einflußnahme auf das Aushandeln der Arbeitsbedingungen. Zwar werden auch in den USA gemeinsame Verhandlungen geführt, die ganze Industriezweige betreffen [263] oder aber Maßstäbe in Vergütung und anderen Fragen für entsprechende Unternehmen setzen [264], diese haben jedoch nur die Bedeutung von Richtlinien. Jedes Unternehmen und jeder Betrieb schließt eine eigene Kollektivvereinbarung mit der entsprechenden örtlichen Gewerkschaft ab, um den speziellen Bedürfnissen gerecht werden zu können.

2. Die individuellere Vertragsaushandlung in den USA erlaubt allerdings keine Abweichung von den gesetzten Normen. Im Unterschied zu den nur Mindestbedingungen [265] setzenden Tarifverträgen in Deutschland, die jederzeit durch allgemeine oder einzelvertragliche Abkommen ersetzt werden können [266], setzen Kollektivverträge in den USA Mindest- und Höchstbedingungen zugleich. Damit soll ein der Attraktivität der Gewerkschaften schädliches Überbieten der Tarife ausgeschaltet werden [267]. Betroffen von allen vertraglichen Regelungen sind auch die Nichtmitglieder oder Mitglieder anderer Gewerkschaften in den USA, soweit sie einem Betrieb zugehören, in dem eine andere Gewerkschaft durch Mehrheitsunterstützung von den Arbeitnehmern eine ausschließliche

---

263) Industrywide bargaining, z.B. bei den Teamsters, in der Kupfer- und Stahlindustrie mit Ausnahme von Kaiser.

264) Key- oder pattern bargaining, z.B. in der Automobil- und Elektroindustrie.

265) Nach § 4,3 TVG sind Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers jederzeit möglich. Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd. II,1 p.368.

266) Sinn der Mindestbedingungsregelung ist die Unterstützung des Leistungsprinzips, und sie wird getragen von der Vertragsfreiheit. Hueck-Nipperdey, ibid, p.369. In den USA keine Mindestbedingungen durch Bindung der Kollektivvereinbarungen und das Senioritätssystem.

267) Der Versuch der deutschen Gewerkschaften über Tarifausschlußklauseln oder Differenzierungsklauseln mit vertraglich abgesicherten Mehrleistungen an Gewerkschaftsmitglieder die Gewerkschaften attraktiver zu machen, ist gescheitert. Zur Zulässigkeit s.Gamillscheg, Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit; Hueck-Nipperdey Bd.II,1 pp.164 ff. u. 401.

Verhandlungsberechtigung innehat.

Eine Bindungswirkung von Kollektivverträgen über die Vertragsparteien hinaus, wie sie die Allgemeinverbindlichkeitserklärung in Deutschland erzeugt, gibt es nicht [268]. Freilich gleichen auch in den USA gewerkschaftlich ungebundene Unternehmer ihre Arbeitsbedingungen an die entsprechenden Gewerkschaftsbedingungen an, schon um das Eindringen der Gewerkschaften in ihre Unternehmen zu verhindern.

Die Kollektivverhandlungen in den USA erlauben durch ihre Betriebsnähe nicht nur einen stärkeren individuellen Einfluß als die auf Industrieebene geführten Kollektivverhandlungen in Deutschland, sie üben andererseits auch eine sehr viel stärkere kollektive Bindungswirkung aus. Dem Bedürfnis nach individueller Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen kommt in Deutschland die Möglichkeit zu Sonderregelungen durch Betriebsvereinbarung und Individualarbeitsvertrag entgegen. Letzterer existiert im amerikanischen Arbeitsrecht praktisch nicht [269].

Die Bindung an die vertraglich ausgehandelten Arbeitsbedingungen ermöglicht dem amerikanischen Arbeitnehmer eine Mitwirkung an den Arbeitsbedingungen des Betriebes über die vertretungsberechtigte Gewerkschaft. Dem Arbeitnehmer in Deutschland dagegen steht nur eine sehr viel entferntere Einwirkung auf die Kollektivverhandlungen zu Gebote. Da Tarifverträge jedoch vorwiegend Mindestbedingungen setzen, können einzelne Arbeitnehmergruppen auf den Betriebsrat einwirken, um verbesserte Arbeitsbedingungen einer Betriebsvereinbarung niederzulegen oder aber in Individualarbeitsverträgen Sonderleistungen zu vereinbaren. (Besonders in

---

268) Dies würde einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit bedeuten.

269) Arbeitnehmer unterschreiben bei der Einstellung gewöhnlich einen Vertrag, der lediglich erklärt, daß die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Bedingungen gelten sollen. Aber auch, wenn dies nicht ausdrücklich erklärt wird, gelten die Vertragsbedingungen als stillschweigend vereinbart.
Zur Rechtskonstruktion siehe Beschwerderecht, supra.

grossen Unternehmen ist das freilich nur begrenzt möglich).

3. Den fundamentalsten Unterschied für das ganze System der Einflußnahme der Arbeitnehmer zeigt der Bereich der Beziehungen, den die Parteien mit Kollektivverträgen ordnen. Nicht nur, daß die Kollektivvereinbarungen in den USA weite Bereiche des sozialen und personellen Schutzes von von Arbeitnehmern regeln, die in der BRD der Gesetzgeber normierte [270], die Vertragsparteien in den USA bestimmen im Kollektivvertrag neben den Arbeitsbedingungen auch die Unternehmens- und Betriebsverfassungen. Tarifverträge in Deutschland können weder Besetzung noch Einflußrechte der Unternehmensorgane abweichend von der gesetzlichen Ordnung regeln [271]. Ebenso ist die Organisation des Betriebsverfassungsrechts als der Grundordnung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb einer tariflichen Sonderregelung nicht zugänglich [272]. Die Möglichkeit der Erweiterung einzelner Beteiligungsrechte durch Tarifvertrag [273] ändert an der grundsätzlichen Ordnung durch das BVG nichts. Der Umfang, in dem die Verhandlungsprateien in den USA Arbeitnehmern bzw. Gewerkschaften durch Kollektivverträge Beteiligungsrechte im Unternehmen und Betrieb einräumen, ist in den Einzelfällen sehr unterschiedlich geregelt. Er ist abhängig von Parteibeziehungen und der Auffassung der Parteien über die Notwendigkeit von Zusammenarbeit oder Konfliktorientierung. Unabhängig von Erhebungen über die Quantität bleibt festzustellen, daß Kollektivverhandlungen in den USA die Möglichkeit geben, Betriebsverfassungen zu normieren. Demgemäß wird der Kollektivvertrag über die vertragliche Setzung von Arbeitsbedingungen hinaus in der Literatur der Vereinigten Staaten vielfach auch als Betriebsverfassung gewertet: "The industrial constitution is written by the joint conference of union and management representatives.." "The principal function of the constitution is to set up

---

270) Altersversorgung, Arbeitslosenunterstützung, Unfallversicherung etc.
271) Richardi, ibid p.244.
272) Richardi, ibid p.245.
273) Strittig, s.Meinungsstand bei Gamillscheg, Arbeitsrecht 2. Auflage p. 388 Nr. 401.

organs of government, define and limit them, provide agencies for making, executing and interpreting laws for the industry, and means for their enforcement. " 274)

Die Selbstverwaltungsaufgabe, die den Vertragsparteien in den USA zukommt, ist im Falle der Kollektivverhandlungen also wesentlich umfangreicher als in Deutschland. Die Verhandlungspartner müssen alle Rechte und Pflichten der Parteien und Arbeitnehmer im Betrieb, also auch alle Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter festlegen. Dies erklärt auch die weit ausführlicheren gesetzlichen Regelungen über Tarifverhandlungen in den Vereinigten Staaten gegenüber den deutschen Tarifvertragsgesetzen. Ein Verhältnis, das auffällt, wenn man die im allgemeinen größere Gesetzesfülle in Deutschland bedenkt. Da mit den Kollektivverhandlungen in den USA praktisch das gesamte Individual- und Kollektivarbeitsrecht abgedeckt werden muß, haben die amerikanischen Gesetzgeber und die Rechtsprechung die Arbeitgeber und Gewerkschaften intensiver in Pflicht genommen als dies das Tarifvertragsrecht in Deutschland tut. Während dieses im wesentlichen nur die Parteien (§ 2 TVG) und die Rechtswirkungen des Vertrages (§§ 1, 3, 4 TVG) feststellt, bestimmt der Labor Management Relations Act eine Reihe von formellen Verhandlungsvorschriften, die den Machtmißbrauch verhindern ~~sollen~~ und sozial und wirtschaftlich wünschbare Verhandlungsergebnisse gewähren sollen. Die zentrale Ordnungsvorschrift ist hier die obligatorische Verhandlungsvorschrift für die Parteien über "wages hours and other terms and conditions of employment" (Sec. 8 (d) 4 LMRA). Die Rechtsprechung hat zu diesen, sehr wenig expliziten Forderungen des Gesetzgebers einen umfangreichen Katalog von obligatorischen Verhandlungsobjekten aufgestellt. So sind die Parteien u.a. zu Verhandlungen verpflichtet über die Einrichtung gemeinsamer Arbeitgeber-Arbeitnehmerausschüsse für Produktionsänderungen, Planungen, Arbeitsbewertungen und Beschwerdeausschüsse

274) Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p.221 unter Verweis auf Leiserson, Constitutional Government in American Industries, American Economic Review, Vol. 12 Suppl. (1922) p. 61.

sowie über Mitwirkungsrechte bei Einstellungen, Beförderungen, Entlassungen, an sozialen Einrichtungen und Sicherheitsvorkehrungen. Eine Weigerung, solche Angelegenheiten gutwillig zu verhandeln und vertraglich zu regeln - und als solche gilt schon das starre Bestehen auf dem einmal bezogenen Standpunkt - führt als "unfair labor practice" neben erneuter Verhandlungsverpflichtung auch zu finanzieller Ersatzpflicht [275].

Über die Teilnahme der Gewerkschaften an der Schaffung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in Kollektivvereinbarungen hinaus verfassen die Tarifpartener in den USA in ihren Verträgen noch die Unternehmens- und die Betriebsordnung, die in Deutschland weitgehend der Gesetzgeber institutionalisierte. Für die Selbstverwaltung der Wirtschaft und insbesondere die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in Unternehmen und Betrieb hat die Kollektivvereinbarung als Grundlage aller dieser Rechte in den USA eine größere Bedeutung. Die Einflußmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers auf die verhandlungsführende Gewerkschaft sind aufgrund der Betriebsnähe stärker. Andererseits stehen dem einzelnen Arbeitnehmer in den USA, anders als in Deutschland, keine Gestaltungsmöglichkeiten außer der Einwirkung auf die alleinvertretungsberechtigte Gewerkschaft zu. Die Majorisierung und Diskriminierung von Außenseitern durch Gewerkschaften ist daher ein Problem, das die Rechtsprechung in den USA häufig beschäftigt.

4. Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Unternehmensleitung.

Eine institutionelle Einflußnahme auf die Unternehmensleitung gibt es im amerikanischen Arbeitsrecht nicht. Weder Kollektivverträge noch Gesetze, wie in Deutschland, sehen eine Teilhabe an den Aufsichtsratssitzen oder die Berufung eines Arbeitnehmervertreters in den Vorstand vor.

Das deutsche System der Einflußnahme auf Unternehmens-

---

275) Sec. 10 (c) LMRA.

ebene, die Integration von Arbeitnehmern in Aufsichts- und Wahlorgane und in der Montanindustrie auch in dem Management, widerspricht dem amerikanischen Grundsatz der "management prerogative" und wird von den Gewerkschaften, die es ablehnen Verantwortung zu übernehmen, als abträglich für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen angesehen [276]. (Die Ablehnung der deutschen Gewerkschaften vor 1933, an der Betriebsleitung teilzunehmen, fußten auf den gleichen Gründen).

Fehlen institutionalisierte Einflußrechte der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene in den USA auch ganz, so darf dabei doch nicht verkannt werden, daß die sehr viel mehr auf Einzelunternehmen orientierten Kollektivverhandlungen in den USA den Gewerkschaften auf Unternehmenspolitik und -leitung Einfluß gestatten. Solcher Einfluß hat sich häufig in Zeiten der Umstrukturierung infolge des technologischen Fortschritts bemerkbar gemacht, wenn Kollektivvereinbarungen gemeinsame Beratungsgremien für Firmen und Produktionsprogramme berufen haben.

Es erscheint bemerkenswert, daß in Deutschland schon in der gewerkschaftlichen Diskussion der 20er Jahre vertreten wurde, daß die Rationalisierung der Produktion nicht gegen die Arbeitnehmer, sondern nur mit den Arbeitnehmern bewältigt werden könne. Die Mitbestimmung könne die Rationalisierung fördern, indem sie dazu hilft, "die Arbeitskraft und den Leistungswillen aller voll zum Zuge zu bringen" [277]. Auch in den USA hat gerade die Notwendigkeit zu rationalisieren sehr häufig zur Zusammenarbeit von Arbeitgebervertretern mit Arbeitnehmervertretern geführt. Berichte hierüber heben insbesondere den erhöhten Leistungswillen der Arbeitnehmerseite hervor [278].

---

276) Chamberlain-Kuhn, ibid, p. 434.

277) Böckler, Münchener Protokolle von der Gründung des DGB, zitiert aus: Rudolph, Die Ordnung des Betriebes, p. 43.

278) Harbison-Coleman, Union-Management Cooperation, in Bakke-Kerr-Anrod, Unions, Management and the Public, pp. 368 ff, p. 372.

Über solche Einflußnahme durch Kollektivverträge hinaus lassen sich auf Unternehmensebene in den USA keine dem deutschen Mitbestimmungsrecht vergleichbaren Beteiligungsinstitutionen feststellen.

Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im Betrieb.

Grundlage jeder Einflußnahme von Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf die Entscheidungsprozesse im Betrieb bilden in den USA die Kollektivverträge, in Deutschland das Betriebsverfassungsgesetz. Die Vertragsparteien in den USA können also bereits in dem vorgelagerten Prozeß der Schöpfung der Betriebsverfassung eine ihren Bedürfnissen entsprechende Beteiligungsregelung treffen. Das bringt freilich auch die Gefahr übertriebener Einflußmöglichkeiten (hiring hall and featherbedding) oder verschwindend geringer Einflußnahmeregelungen bei ungleichen Kräfteverhältnissen der Parteien mit sich. Das Betriebsverfassungsgesetz sorgt in Deutschland für einen allgemeinen Standard von Beteiligungsrechten, dessen wirksame Handhabung allerdings auch von der Qualifikation der Betriebsräte abhängt.

Zur Verdeutlichung der Bedeutung der unterschiedlichen Grundlegung der betrieblichen "Mitbestimmung" ließe sich das ständig vertraglichen Erweiterungen und Restriktionen offene amerikanische System als "dynamisches Mitbestimmungsrecht" kennzeichnen, gegenüber dem das deutsche Betriebsverfassungsrecht mit seinem katalogmäßig festgelegten Beteiligungsrechten und Tatbeständen in BVG, MBG, MBEG als "statisches Mitbestimmungsrecht" erscheint. Beide Systeme lassen auf betrieblicher Ebene eine erweiternde Gestaltung der verfassten Ordnung nur begrenzt zu. Das klassische Mittel zur Erweiterung der Beteiligungsrechte in den USA ist das Beschwerderecht. Mit seiner Rechtsfindung durch gemeinsame Labor-Management-Ausschüsse wird es von Gewerkschaftsseite mitunter als eine Institution zur Fortführung von Kollektivverhandlungen während der "Friedenszeit" angesehen [279].

279) Chamberlain-Kuhn, Collective Bargaining, p. 241; Slichter-Healy, Coll. Bargaining, Principles and Cases p.78.

Einen grundsätzlichen Unterschied machen das amerikanische und das deutsche Recht in der Stellung der Koalitionen bei der Wahrnehmung betrieblicher Beteiligungsrechte. Träger der Beteiligungsrechte in den USA ist mit Ausnahme weniger Individualrechte allein die jeweils mit Mehrheit gewählte Gewerkschaft und ihre Organe, die shop stewards, Mitglieder der Beschwerdeausschüsse usw. Die Betriebsräte nach dem BVG sind von der Gesamtbelegschaft gewählte Vertreter. Das BVG mindert die Rechte der Gewerkschaften im Betrieb zwar nicht (§ 2 Abs.3 BVG), betraut andererseits die Gewerkschaften aber auch nur mit Beratungs- und Aufsichtsrechten [280]. Die Praxis beweist jedoch, daß abweichend von der Konzipierung einer gewerkschaftsunabhängigen Betriebsvertretung die ganz überwiegende Mehrheit aller Betriebsratmitglieder auch Gewerkschaftsmitglieder sind. Nach einer Erhebung waren im Jahre 1972 81,1% aller Betriebsräte auch gewerkschaftlich organisiert [281].

In beiden Ländern sind den Trägern der betrieblichen Arbeitnehmerrepräsentanz besondere Rechtsstellungen eingeräumt worden wie Benachteiligungsverbote, Kündigungsschutz und Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung von Repräsentanzaufgaben.

Die unterschiedliche Trägerschaft der betrieblichen Beteiligungsrechte wurde schon historisch mit der stärkeren politischen Ausrichtung der deutschen Gewerkschaften begründet, die der Gesetzgeber aus dem Betrieb fernhalten wollte. Doch war es nicht nur ein politischer Anstoß, aus dem heraus Deutschland die Belegschaftsvertretung, Betriebsrat, unabhängig von der Gewerkschaftsvertretung aufgebaut wurde. Mit der unterschiedlichen Trägerschaft der Mitbe-

---

280) §§ 14 Abs.7, 16 Abs.2, 17, 23 Abs.3, 39, 43 Abs.4, 46 Abs.2, 47 Abs.3, 47 I, 119 Abs.2 BVG.

281) Das Mitbestimmungsgespräch, 1973, p. 57, In 29296 Betrieben waren 77,6 % aller Betriebsräte Mitglieder des DGB, 3 % Mitglieder der DAG und 0,5 % Mitglieder anderer Gewerkschaften, insgesamt 81,1 %.

stimmungsrechte geht einher eine unterschiedliche Konzeption der Aufgabenstellung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene. Während die Gewerkschaft in den USA - wie auch zunächst nach 1945 die Gewerkschaften in Deutschland - [282] ausschließlich Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten wollten, sahen die Bundestagsausschüsse in dem Betriebsrat ein Organ des Betriebes, das nicht nur die Interessen der Belegschaft, sondern auch die des Betriebes [283] und das Gemeinwohl zu berücksichtigen habe [284]. Die wesentlich weitere Aufgabenstellung verlangt konsequent auch eine größere Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, die im Konzept der Mitbestimmung als Beitrag zur Verwirklichung des "Wirtschaftsbürgers" [285] durchaus gewollt ist. Dagegen lehnen die amerikanischen Gewerkschaften generell die Übernahme von Verantwortung ab.

Gleichwohl hat der Bericht über die einzelnen Einflußgebiete und Beteiligungsformen gezeigt, daß Gewerkschaftsvertretern in den Betrieben z.B. in Fragen von Einstellungen, Beförderungen, Entlassungen oder auch im Beschwerderecht durchweg echte Mitbestimmungsrechte zum Teil sogar mit Initiativrechten vertraglich zugewiesen sind, die ein verantwortliches Handeln zum Wohl des Betriebes unbedingt fordern. Das "Rollenverständnis" der amerikanischen Gewerkschaften ist noch von der überkommenen Ablehnung der Verantwortungsübernahme geprägt, das sie heute in der Praxis - vielleicht unbewusst [286] - mit der Übernahme aktiver Mitwirkung an Entscheidungsprozessen überwunden haben.

---

282) Rudolph, Fritz, Die Ordnung des Betriebes, p.84.

283) § 2, I BVG 52 nennt ausdrücklich das Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.

284) § 49 Entwurf der Bundestagsausschüsse zum BVG.

285) Rosenberg, Vom Wirtschaftsuntertan zum Wirtschaftsbürger, p.17.

286) Leminsky, Der Arbeitnehmereinfluß in englischen und französischen Unternehmen, p.208, der in den englischen Unternehmen bei gleicher Ablehnungshaltung der Gewerkschaften eine unbewusste Verantwortungsübernahme feststellt.

Die unterschiedlichen Auffassungen über die Aufgabenstellung der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung in den USA und in Deutschland haben sich auf die Art der Angelegenheiten ausgewirkt, deren Gestaltung durch den Arbeitgeber eine Beteiligung der Arbeitnehmer erfordern. Vor allem aber wird das Auslösungsmoment für das Erfordernis der Arbeitnehmerbeteiligung in gleichen Angelegenheiten in beiden Ländern von den verschiedenen Aufgabenbereichen bestimmt. Generell läßt sich feststellen, daß die Auslösungsmomente in der Rechtsprechung und in den Kollektivverträgen der USA deutlich geprägt sind vom Schutzzweck oder vom gewerkschaftlichen Sicherheitsinteresse [287]. So ist z.B. bei Änderungen in der Fertigung das Auslösungsmoment für gewerkschaftliche Beteiligungsrechte gewöhnlich nicht die Änderung des Arbeitsablaufes oder die planerische Überlegung des Management, sondern nach der Rechtsprechung nur Lohn- oder Beschäftigungsnachteile, die diese Änderungen hervorrufen [288]. Der Schutzzweck ist sicherlich auch für die Beteiligungsrechte in Deutschland bestimmender Faktor. Darüberhinaus schlägt die gesellschaftspolitische Zweckgebung einer partnerschaftlichen Gestaltung des Betriebes in einzelnen Beteiligungsvorschriften des BVG durch, z.B. in der Stellung und Funktion der Betriebsversammlung oder auch bei der Unterrichtung und Aussprache des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer über die Bewertung seiner Arbeit sowie seiner beruflichen Zukunftschancen. Von solcher Zweckrichtung sind ebenfalls die Forderungen nach Beteiligung am Unternehmensgewinn in Deutschland gekennzeichnet, die allerdings, wenn vielleicht auch mit anderer Motivierung, ebenso bei amerikanischen Firmen nachgewiesen wurden [289].

---

287) Bei dem Erfordernis der Mehrheitsunterstützung ist das Sicherheitsbedürfnis der Gewerkschaften freilich auch in nicht unerheblichem Maße vom Schutzzweck gedeckt; denn ohne Mehrheitsunterstützung wäre es der Gewerkschaft versagt, überhaupt Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen.

288) Siehe supra, wirtschaftliche Angelegenheiten, Aufkin-Foundry and Machine Co. 181 NLRB 35 (1970).

289) Das Beispiel der Kaiser Steel Co. unter wirtschaftlichen Angelegenheiten, supra.

6. Formen der Einflußnahme.

Amerikanische Kollektivverhandlungen weisen die Betriebsführung als sogen. "Management prerogative" grundsätzlich dem Arbeitgeber zu. Die Leitung des Betriebes und die Menschenführung sind entsprechend den privatwirtschaftlichen Verfassungsordnungen beider Länder unveräußerliche Grundrechte des Managements.

In der Form der Ausübung der Arbeitnehmereinflußnahme ist dem Betriebsrat nach dem BVG im amerikanischen Recht am ehesten der "shop steward" vergleichbar. Mit Einflußnahmerechten verschiedener Intensitätsgrade wie Information, Beratung oder Mitentscheidung wirken beide auf die Entscheidungsfindung des Managements ein. Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter stehen sich in diesem Prozeß getrennt als Interessengruppen gegenüber, doch sind ihnen anders als bei den Kollektivverhandlungen keine Kampfmittel an die Hand gegeben. Das Ergebnis der Entscheidungsfindung erscheint in den Fällen qualifizierter Mitbestimmung als Vertrag.(Betriebsvereinbarung, plant-union agreement.) Die Durchführung der - wie auch immer beeinflußten Entscheidung - verbleibt in beiden Ländern dem Management [290]. Im amerikanischen wie im deutschen Recht werden den Arbeitnehmervertretern weitaus am häufigsten Informations- und Beratungsrechte eingeräumt.

Neben dem dargestellten System der Trennung der Ausschüsse von Unternehmens- und Belegschaftsvertreter gibt es in den USA auf Unternehmens- und Betriebsebene noch die Entscheidungsfindung durch paritätisch besetzte Arbeitgeber-Arbeitnehmerausschüsse. Hier sind die Gruppen in einem Gremium integriert. In den meisten Fällen haben diese Gremien Beratungskompetenz für das Management, so daß zunächst eine erneute Einflußnahme auf die eigentliche Entscheidungs- und Durchführungsinstanz erfolgt. Eine Reihe von Kollektiv-

290) Bei Zustimmungsverweigerungsrechten in den USA häufig contracting out, in Deutschland §§ 99,102 BVG 72 ist die Durchführung der Maßnahmen allerdings vom vorherigen Einvernehmen mit der Gegenseite abhängig. Das System der Entscheidungsprozesse wird dadurch nicht geändert.

vereinbarungen in den USA beauftragt aber solche Gremien mit gemeinsamer Entscheidung und Beaufsichtigung der Entscheidungsdurchführung [291].

Das gleiche Entscheidungssystem der Integration der Interessenvertretung in ein Entscheidungsorgan haben beide Länder für die Kontrolle der Einhaltung der Betriebsverfassung gewählt. Während die Einigungsstelle in Deutschland jedoch nur der Absicherung der Gruppenrechte dient, steht das amerikanische Beschwerderecht auch den einzelnen Arbeitnehmern offen, doch wird in den USA den Gruppeninteressen deutlich der Vorzug gegeben [292]. Der gerichtlichen Überprüfung der Beschwerdeinstanzen sind in den USA sehr viel engere Grenzen gesetzt als in Deutschland [293]. An den Arbeitsgerichten wirken in Deutschland von den Verbänden benannte Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Beisitzer an den Entscheidungen mit. Die Mitglieder des National Labor Relations Board in den USA werden von der Regierung ernannt und ausgewählt.

Die verschiedenen Bereiche der Einflußnahme [294].

Bei einem Vergleich der Einflußrechte gilt es für die USA zu berücksichtigen, daß Einflußrechte von Arbeitnehmern, wie sie das BVG aufweist, ebenfalls in der Vielfalt der Kol-

---

291) Siehe supra wirtschaftliche Angelegenheiten: Contracting out, Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbewertung.

292) Insgesamt ist der Rechtsschutz des einzelnen Arbeitnehmers wohl wirkungsvoller ausgestaltet als in den USA.

293) § 76, IV BVG 72.

294) Bei der betriebsnahen Verhandlungspraxis in den USA, jedenfalls bei den Firmenverträgen einzelner "bargaining units" kann nur schwer von überbetrieblicher Regelung gesprochen werden. Zur vergleichenden Würdigung mit dem deutschen Mitbestimmungsrecht muß auch die Ebene lokaler Einigung herangezogen werden. Da in den USA häufig örtliche Gewerkschaftsführung und betriebliche Gewerkschaftsleitung indentisch sind, zumindest aber starken Einfluß ausüben, wäre eine Trennung von überbetrieblicher und innerbetrieblicher Einflußsphäre in den USA vielfach auch verfehlt.

lektivvereinbarungen der USA auftauchen. Aber kein einziger vertraglicher Katalog beinhaltet eine so umfassende Aufzählung von Einflußrechten wie das BVG, wenn auch einzelne Beteiligungsrechte der Verträge die Regelung des BVG an Einflußintensität übertreffen.

Zur Absteckung des Bereiches sozialer Angelegenheiten sei der Katalog des § 87 BVG zugrundegelegt. Auf diesem Gebiet hat der Betriebsrat in Deutschland, soweit gesetzliche oder auch tarifliche Regelungen nicht bestehen, erzwingbare Mitbestimmungsrechte. Mit Ausnahme der betrieblichen Ordnungsvorschriften, die der Arbeitgeber in den USA gemeinhin einseitig erlassen kann [295], unterliegt der gesamte Bereich der vom BVG genannten sozialen Angelegenheiten in den USA der obligatorischen Verhandlungspflicht und wird daher durchweg in Kollektivverhandlungen ausführlich geregelt. Wann immer also Arbeitgeber oder Gewerkschaften eine Änderung in der Handhabung oder Regelung der genannten Angelegenheiten anstreben, können sie dieses in Kollektivverhandlungen verfolgen. Auf innerbetrieblicher Ebene haben Kollektivvereinbarungen in den USA vielfach in Angelegenheiten wie Lohngestaltung und Entlohnungsmethoden, Akkord- und Stücklohn, Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz, bei Ausbildungsangelegenheiten, sowie technische Überwachung von Arbeitnehmerverhalten gemeinsame Arbeitnehmer-Arbeitgeberausschüsse zur Beratung oder Entscheidung aufkommender Fragen eingesetzt. In den übrigen sozialen Angelegenheiten sind vielfach Unterrichtungs- und Beratungsrechte der Betroffenen und auch der shop stewards gegeben. Zudem bestehen mit der Handhabung des Beschwerdeverfahrens, sowohl über die allgemeine Beschwerde (complaint) als auch über die Rüge einer Verletzung des Vertragsrechtes (grievance) Kontrollrechte für die Gewerkschaftsvertreter und auch für den einzelnen Arbeitnehmer sind zur Sicherung seiner vertraglichen Einflußnahme Rechte im LMRA verankert.

---

295) die aber mit der Beschwerdeordnung kontrolliert werden können.

Eine Wertung der Beteiligungsrechte von Gewerkschaften und Betriebsräten in sozialen Angelegenheiten zeigt weder für Umfang noch für Intensität der Einflußnahme wesentliche Unterschiede.

In personellen Angelegenheiten sind gewerkschaftliche Einflußrechte in den USA besonders geprägt durch Gewerkschaftssicherheitsklauseln und eine permanent hohe Arbeitslosenquote. Hiervon sind der starke Einfluß oder gar die Dominanz der Gewerkschaften bei Einstellungen wie auch die strikte Dienstaltersregelung (seniority-system) für Beförderungen, Entlassungen und Wiedereinstellungen geprägt. Das fast eigentumsähnliche Verhältnis der amerikanischen Gewerkschaften zu den betrieblichen Arbeitsbereichen erklärt den starken Einfluß auf die Vergabe von Arbeit und den Arbeitsablauf, der in Einzelfällen bis zur Bestimmung des Arbeitsablaufes durch die Gewerkschaften geht.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind in den personellen Kollektivmaßnahmen in Deutschland enger gesteckt als dies generell in amerikanischen Kollektivverträgen geschieht. Andererseits erscheint der Schutz bei personellen Einzelmaßnahmen in Deutschland, sowohl durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem BVG als auch durch Gesetze wie Kündigungsschutz, als eine einschneidendere Beschränkung der Entscheidungsfreiheit des Managements als dies die amerikanischen Kollektivverträge vorsehen. Rigoros ist besonders das individuelle Kündigungsrecht, das kaum Kündigungsfristen kennt und bei dem der einzelne Arbeitnehmer, wenn die Gewerkschaft ihn nicht deckt, völlig schutzlos dasteht.

Maßnahmen der Berufsbildung unterliegen dem Beratungs- und Vorschlagsrecht des Betriebsrates nach dem BVG 72 (§§ 96-98). Der technologische Fortschritt in der Wirtschaft hat gerade in den letzten Jahren eine stärkere Zuwendung der Vertragsparteien zu Problemen der Aus- und Fortbildungsprogramme gebracht, die sich in Kollektivvereinbarungen niedergeschlagen haben. Fragen der Berufsausbildung,

die gemeinhin gegenüber der deutschen Ausbildungstradition geradezu vernachlässigt wurden, sind nunmehr in praktisch allen Kollektivverträgen ausführlich behandelt. In großen Firmen sind durchweg von Arbeitnehmern und Arbeitgeber paritätisch besetzte Ausschüsse mit der Erarbeitung und Überwachung von Ausbildungs- und Fortbildungsprogrammen betraut.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten sind insbesondere bei strukturändernden Maßnahmen in beiden Ländern Einflußrechte von Arbeitnehmervertretern gegeben. In den USA unterliegen solche Maßnahmen der obligatorischen Verhandlungspflicht. Zudem haben bei Maßnahmen der Umstrukturierung die Parteien oft innerbetriebliche gemeinsame Ausschüsse, die zumeist mit beratender Kompetenz ausgestattet sind, berufen. Für Fälle der Vergabe von Arbeiten an Subunternehmer sind Beteiligungsrechte bis zur Sanktion eines Vetorechtes in vielen Kollektivverträgen der USA vorhanden.

Die Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses (§ 106 BVG) finden keine Parallele zu Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten in amerikanischen Kollektivvereinbarungen. Informations- und Aufklärungsrechte in finanziellen und wirtschaftlichen Fragen können nur verlangt werden, soweit sie unmittelbar auf Lohn- und Beschäftigungsfragen einwirken. Eine weitgehende Aufdeckung aller Wirtschafts-, Finanz- und Produktionsdaten kann nach der Rechtsprechung in den USA allerdings dann verlangt werden, wenn der Arbeitgeber in Kollektivverhandlungen behauptet, die Erfüllung der gewerkschaftlichen Forderungen würde ihn wirtschaftlich ruinieren.

Eine vergleichende Wertung der Einflußnahmerechte von Betriebsrat und Gewerkschaft in wirtschaftlichen Angelegenheiten zeigt eine weitgehende Übereinstimmung in den Einflußrechten bei einschneidenden wirtschaftlichen Veränderungen. Darüberhinaus sind dem Betriebsrat umfangreichere Informations- und Beratungsrechte in allgemeinen wirtschaftlichen Angelegenheiten gegeben, die nicht vom

Schutzzweck grundlegender Arbeitnehmerinteressen bestimmt wurden, sondern vom Ziel der Demokratisierung des Betriebsverfassungsgesetzes geprägt wurden.

L e b e n s l a u f

Am 19.7.1943 wurde ich als dritter Sohn des Dr.jur.Harald F i s c h e r und seiner Ehefrau Dr.phil.Adele F i s c h e r geb.Hartmann in Hildesheim geboren.

Im Jahre 1950 wurde ich in eine Volksschule in Verden, wohin mein Vater inzwischen als Richter versetzt worden war, eingeschult. Ich besuchte dann eine Waldorfschule in Ottersberg, Bezirk Bremen, die mit der 12.Klasse ohne Abitur abschliesst . Nach Abschluss dieser Schule legte ich eine Lehre im Bereich der Starkstromelektrotechnik bei der Firma S i e m e n s in Hannover und Nürnberg ab.

Nach Abschluss der Lehre entschloss ich mich, nochmals zur Schule zu gehen, um das Abitur abzulegen . Daher besuchte ich die"Eichenschule" in Scheessel, an der ich im Herbst 1966 die Reifeprüfung bestand.
Im Wintersemester 1966/1967 immatrikulierte ich mich an der Universität Tübingen in der rechtswissenschaftlichen Fakultät.
Im Sommersemester 1968 wechselte ich dann nach Freiburg und im Sommersemester 1969 nach Göttingen . Nach Abschluss des 9.Semesters legte ich am 19.8.1971 die Erste Juristische Staatsprüfung in Celle ab.
Dank eines Stipendiums konnte ich vom Herbst 1971 bis Herbst 1972 an der Law School der University of California at Berkeley studieren.

Dort bekam ich den Grad eines Masters of Laws verliehen .

Seit dem 1.11.1973 habe ich den juristischen Vorbereitungsdienst in Verden angetreten.

Burkart Fischer